

# Género y reforma del sector de la seguridad

Kristin Valasek





# Género y reforma del sector de la seguridad

Kristin Valasek

### Acerca de la Autora

Kristin Valasek es oficial de proyectos de reforma del sector de la seguridad y cuestiones de género del Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas (DCAF). Anteriormente fue coordinadora de políticas, investigaciones y capacitación sobre el género, la paz y la seguridad en el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW- ahora ONU Mujeres). También ha trabajado en el ámbito de la transversalización de las cuestiones de género con el Departamento de Asuntos de Desarme de las Naciones Unidas. Además, es mediadora acreditada y posee experiencia con ONG de base en las esferas de la violencia doméstica, las agresiones sexuales y la ayuda a los refugiados. La Sra. Valasek posee un máster en Resolución de Conflictos por la Universidad de Bradford y un diploma universitario de pregrado en Estudios Internacionales y Estudios sobre la Mujer.

### Editoras

Megan Bastick y Kristin Valasek, DCAF

### Agradecimientos

Queremos expresar nuestro agradecimiento a las personas siguientes por los valiosos comentarios que aportaron a los diversos borradores de esta herramienta: Peter Albrecht, Hilary Anderson, Sanam Naraghi Anderlini, Alison Bales, Megan Bastick, Alan Bryden, María Patricia González Chávez, Eden Cole, Mark Downes, Anja Ebnöther, Giji Gya, Nicola Popovic, Elisabeth Porter, Margret Verwijk y Mark White. Además, queremos agradecer a Benjamin Buckland, Anthony Drummond y Mugih Takeshita su asistencia en la edición, y a Anja Ebnöther por las orientaciones que nos proporcionó a lo largo del proyecto.

### Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad

Esta herramienta sobre género y reforma del sector de la seguridad forma parte de una Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad (RSS). La Caja de herramientas está diseñada para proporcionar una introducción práctica a las cuestiones de género a los profesionales y responsables de la formulación de políticas de reforma del sector de la seguridad. Consta de las 12 Herramientas siguientes y sus correspondientes Notas Prácticas:

1. Género y reforma del sector de la seguridad
2. Género y reforma de las fuerzas policiales
3. Género y reforma del sector de la defensa
4. Género y reforma del sector de la justicia
5. Género y reforma penal
6. Género y gestión de fronteras
7. Género y supervisión parlamentaria del sector de la seguridad
8. Género y elaboración de políticas de seguridad nacional
9. Género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil
10. Género y empresas militares y de seguridad privadas
11. Género y evaluación, seguimiento y valoración de la reforma del sector de la seguridad
12. Formación en materias de género para el personal del sector de la seguridad
13. Aplicación de las Resoluciones sobre Mujer, Paz y Seguridad en la Reforma del Sector de Seguridad Anexo sobre leyes e instrumentos internacionales y regionales

Este documento es una traducción al idioma español de un documento previamente publicado por el antiguo INSTRAW (ahora ONU Mujeres) DCAF y OSCE/OIDDH. Las instituciones agradecen el apoyo prestado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega para la elaboración de la Caja de herramientas.

### DCAF

El Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas (DCAF) promueve la buena gobernanza y la reforma del sector de la seguridad. El Centro lleva a cabo investigaciones sobre buenas prácticas, fomenta el desarrollo de normas adecuadas a escala nacional e internacional, formula recomendaciones sobre políticas, presta asesoramiento en los países y ejecuta programas de asistencia. Entre los socios del DCAF figuran gobiernos, parlamentos, la sociedad civil, organizaciones internacionales y entidades del sector de la seguridad, como la policía, el poder judicial, los organismos de inteligencia, los servicios de seguridad de fronteras y las fuerzas armadas.

### OSCE/OIDDH

La Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (OIDDH) es la principal institución de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) para la defensa de la dimensión humana de la seguridad: un concepto muy amplio que incluye la protección de los derechos humanos; el desarrollo de sociedades democráticas haciendo hincapié en las elecciones, el establecimiento de instituciones y la gobernanza; el fortalecimiento del Estado de derecho; y la promoción del respeto y el entendimiento mutuo entre las personas así como entre las naciones. La OIDDH contribuyó a la elaboración de la Caja de herramientas.

### ONU Mujeres (antiguamente el UN-INSTRAW)

En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Al hacerlo, los Estados Miembros de la ONU dieron un paso histórico en la aceleración de los objetivos de la Organización en materia de igualdad de género y de empoderamiento de la mujer. La creación de ONU Mujeres formó parte de la reforma de la ONU, al reunir los recursos y mandatos para obtener un mayor impacto. Fusiona y seguirá el importante trabajo de cuatro componentes del sistema de la ONU, con el fin de centrarse exclusivamente en la igualdad y el empoderamiento de las mujeres.

Copyright de la imagen de portada: © Fototeca de las Naciones Unidas (Marco Dormino, 2014).

© DCAF, OSCE/OIDDH e INSTRAW, ahora ONU Mujeres, 2008. Todos los derechos reservados.

ISBN 978-92-9222-074-7

Citar como: Kristin Valasek. "Género y reforma del sector de la seguridad." *Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad*. Eds. Megan Bastick y Kristin Valasek. Ginebra: © DCAF, OSCE/OIDDH e INSTRAW, 2008.

Printed by SRO-Kundig.

# ÍNDICE

<b>Acrónimos</b>	<b>iii</b>
<b>1. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>2. ¿Qué es la reforma del sector de la seguridad?</b>	<b>1</b>
<b>3. ¿Qué es el género?</b>	<b>3</b>
<b>4. Estrategias de género para la reforma del sector de la seguridad</b>	<b>4</b>
4.1 Transversalización de género.....	4
4.2 Promoción de la igualdad de participación de hombres y mujeres .....	5
<b>5. Importancia del género para la reforma del sector de la seguridad</b>	<b>6</b>
5.1 Apropiación local .....	6
5.2 La eficacia de la prestación de servicios .....	7
5.3 Supervisión y rendición de cuentas del sector de la seguridad.....	10
<b>6. Cómo integrar el género en la reforma del sector de la seguridad</b>	<b>12</b>
6.1 Política de reforma del sector de la seguridad con perspectiva de género.....	12
6.2 Ciclo de programación de la reforma del sector de la seguridad con perspectiva de género .....	14
<i>Análisis de la RSS</i> .....	14
<i>Diseño y planificación de la RSS</i> .....	15
<i>Ejecución de la RSS</i> .....	16
<i>Seguimiento y la evaluación de la RSS</i> .....	16
<b>7. Integración del género en la RSS en contextos específicos</b>	<b>18</b>
7.1 Países en situaciones post-conflicto .....	18
7.2 Países en transición .....	19
7.3 Países en desarrollo.....	20
7.4 Países desarrollados .....	21
<b>8. Principales recomendaciones</b>	<b>22</b>
<b>9. Recursos adicionales</b>	<b>22</b>

## ACRÓNIMOS

<b>OSC</b>	Organización de la sociedad civil
<b>DDR</b>	Desarme, desmovilización y reintegración
<b>UE</b>	Unión Europea
<b>GBV</b>	Violencia de género
<b>GTZ</b>	Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit
<b>LGBT</b>	Lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros
<b>M&amp;E</b>	Seguimiento y evaluación
<b>OTAN</b>	Organización del Tratado del Atlántico Norte
<b>ONG</b>	Organización no gubernamental
<b>OCDE-DAC</b>	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE
<b>OSCE</b>	Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
<b>RSS</b>	Reforma del Sector de la Seguridad
<b>UK</b>	Reino Unido
<b>EE. UU.</b>	Estados Unidos
<b>ONU</b>	Naciones Unidas
<b>UNFPA</b>	United Nations Population Fund
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud

# Género y reforma del sector de la seguridad

## 1 Introducción

**La escasez de mujeres policías en el Afganistán supone una amenaza para la seguridad nacional**

*"En la actualidad, la provincia de Uruzgan cuenta con dos mujeres policías, que trabajan en la oficina del gobernador, en Tarin Kowt. Las entrevistas con los nuevos agentes de sexo masculino de la Policía Nacional afgana destinados en la provincia ilustraron la necesidad de incrementar el número de mujeres policías tanto en las comisarías como en los controles...en estos últimos, la seguridad se estaba viendo comprometida por hombres pertenecientes a las fuerzas militares de oposición, ataviados con burkas como si fueran mujeres afganas. Por ello, dada la ausencia de agentes femeninas, ni se planteaba la posibilidad de efectuar registros físicos."*

Margret Verwijk, oficial superior de policía de los Países Bajos Ministerio de Asuntos Exteriores (2007)

La reforma del sector de la seguridad (RSS) ocupa un lugar cada vez más importante en la agenda de los gobiernos y de las comunidades que trabajan en las esferas del desarrollo internacional, la paz y la seguridad. La RSS ofrece la posibilidad de transformar las políticas, instituciones y programas de seguridad, generando oportunidades para integrar las cuestiones de género. Existe un reconocimiento creciente en torno al hecho de que la incorporación de los temas de género no es un mero ejercicio de corrección política, sino un factor clave para mejorar la eficacia operativa, la apropiación local y la supervisión. Por ejemplo, la contratación de un mayor volumen de personal femenino, la prevención de las violaciones de los derechos humanos y la colaboración con las organizaciones de mujeres contribuyen a crear un sector de la seguridad eficiente, responsable y participativo, que responde a las necesidades específicas de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas.

Esta herramienta está diseñada para proporcionar una introducción básica a la RSS y a las cuestiones de género al personal de los gobiernos nacionales (incluso de los países donantes), las instituciones del sector de la seguridad y las organizaciones internacionales y regionales responsables de la elaboración de políticas y programas de RSS. Las organizaciones de la sociedad civil, los expertos del mundo académico y los investigadores que trabajen en el ámbito de la seguridad y en las cuestiones relacionadas con el género también la encontrarán útil.

La herramienta incluye:

- Una introducción a la RSS y al género.
- Una exposición de los motivos por los que la integración del género fortalece los procesos de reforma del sector de la seguridad.

- Propuestas prácticas para integrar el género en la política y los ciclos de programación de la RSS.
- Una descripción general de cuestiones específicas relacionadas con el género y la reforma del sector de la seguridad en contextos post-conflicto, países en transición, países en desarrollo y países desarrollados.
- Principales recomendaciones.
- Recursos adicionales.

Para obtener información más detalladas, véanse las herramientas institucionales de la Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad

## 2 ¿Qué es la reforma del sector de la seguridad?

A pesar de que el concepto de sector de la seguridad surgió a finales del decenio de 1990, no existe una definición generalmente aceptada de este concepto ni de la reforma del sector de la seguridad. Los diferentes actores tienen visiones más amplias o más restrictivas de la reforma del sector de la seguridad, y con frecuencia se observa un uso indistinto de términos diversos como reforma del sector de la seguridad, reforma del sistema de seguridad, modernización del sector de la seguridad, transformación del sector de la seguridad, etc. No obstante, parece existir cierta convergencia hacia la definición propuesta por el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE-DAC):

**La reforma del sector de la seguridad** es la transformación del sector o sistema de seguridad, "que incluye a todos los actores, sus funciones, responsabilidades y acciones, trabajando juntos para gestionar el sistema de un modo coherente con las normas democráticas y con los principios de la buena gobernanza, y contribuyendo así al buen funcionamiento del marco de seguridad"<sup>1</sup>.

La RSS afecta al sistema en su conjunto; se trata de un planteamiento que hace hincapié en la naturaleza interconectada de las instituciones del sector de la seguridad y que persigue dos grandes objetivos; en primer lugar, garantizar el control civil y democrático del sector de la seguridad, por ejemplo a través del fortalecimiento de la capacidad de gestión y supervisión de los ministerios del Gobierno, del Parlamento y de las organizaciones de la sociedad civil de un país; y, en segundo lugar, desarrollar un sector de la seguridad eficaz, eficiente y asequible, por ejemplo mediante la creación o reestructuración de las capacidades humanas y materiales<sup>2</sup>.

Cabe entender que el **sistema o sector de la seguridad** comprende todas las instituciones estatales y todas las demás entidades que desempeñan algún tipo de función en el ámbito de la protección de la seguridad del Estado y de sus ciudadanos. Entre ellas cabe citar los siguientes:

- **Los principales responsables de la seguridad:** las fuerzas armadas (incluidas las fuerzas internacionales y regionales), la policía, las gendarmerías, las fuerzas paramilitares, las guardias presidenciales, los servicios de seguridad e inteligencia, las guardias costeras, los servicios de vigilancia fronteriza, las autoridades aduaneras y las unidades de seguridad local así como aquellas que se encuentran en la reserva.
- **Los órganos de gestión y supervisión de la seguridad:** el parlamento y las comisiones legislativas pertinentes; el gobierno o poder ejecutivo, incluidos los ministerios de Defensa, Interior y Asuntos Exteriores; los órganos asesores en materia de seguridad nacional; las autoridades tradicionales; los órganos de gestión financiera; y los actores de la sociedad civil, incluidos los medios de comunicación, las instituciones académicas y las organizaciones no gubernamentales.
- **Instituciones judiciales y de defensa del Estado de derecho:** ministerios de Justicia, centros penitenciarios, fiscalías y servicios de investigación criminal, el poder judicial (juzgados y tribunales de justicia), servicios encargados de la aplicación de la justicia (agentes judiciales y ujieres), otros sistemas de justicia tradicional, comisiones de derechos humanos y ombudsmen.
- **Fuerzas de seguridad extraoficiales:** ejércitos de liberación, guerrillas, guardaespaldas privados, empresas de seguridad privadas, empresas militares privadas y milicias de partidos políticos<sup>3</sup>.
- **Grupos extraoficiales de la sociedad civil:** colectivos profesionales, medios de comunicación, centros de investigación, organizaciones dedicadas a la promoción, organizaciones religiosas, organizaciones no gubernamentales y grupos comunitarios<sup>4</sup>.

Los procesos de reforma del sector de la seguridad están diseñados para abordar diversos problemas que afectan a este sector, como la corrupción, la falta de capacidad técnica, las violaciones de los derechos humanos o la falta de transparencia y supervisión, así como otros problemas sociales más amplios, como la delincuencia y la violencia armada. En términos operativos, la RSS engloba varios tipos de actividades que pueden agruparse en cuatro grandes categorías<sup>5</sup>.

1. **El fortalecimiento del control y la supervisión del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil.** Esta categoría incluye la reforma de los ministerios de Defensa y del Interior, la mejora de la capacidad de supervisión de los legisladores a través de la formación, la creación de oficinas de ombudsmen independientes, la puesta en marcha de exámenes de los gastos militares por parte del sector público y el desarrollo de la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil para supervisar al sector de la seguridad.
2. **La profesionalización de las fuerzas de seguridad,** que incluye programas diseñados para capacitar a los soldados, a la policía y a otros profesionales del sector de la seguridad en materia de control democrático, cuestiones de género, derechos humanos, derecho internacional humanitario y sensibilidad étnica; capacitación para la adquisición de aptitudes técnicas; la promoción de las policías comunitarias; la mejora del equipo militar o policial; y la elaboración de códigos de conducta profesional.
3. **La desmilitarización y el establecimiento de la paz.** Esta categoría incluye programas dirigidos a reducir

la disponibilidad y la utilización inadecuada de las armas pequeñas y las armas ligeras; el desarme, la desmovilización y la reintegración del personal combatiente; y el fortalecimiento de las medidas de seguridad regionales.

4. **La consolidación del Estado de derecho,** que incluye el establecimiento de un marco jurídico robusto e independiente que permita el control democrático por parte de la sociedad civil y un mejor funcionamiento del sistema penal; el desarrollo de la capacidad de la judicatura; y la creación de un poder judicial autónomo.

Los procesos de reforma del sector de la seguridad varían de unos países a otros, y cada contexto en el que se produce la RSS es único. A pesar de que las organizaciones internacionales o regionales o los donantes bilaterales pueden respaldar la RSS, es fundamental lograr la apropiación local y nacional de cualquier proceso de reforma. De acuerdo con la OCDE-DAC, la RSS debería:

- *Estar orientada a las personas, contar con la apropiación local y estar basada en normas democráticas, en los principios de derechos humanos y en el Estado de derecho. Además, debería tratar de erradicar el miedo e intentar reducir los niveles de violencia armada y delincuencia.*
- *Verse como un marco en el que articular una visión sobre el modo de abordar los diferentes desafíos para la seguridad a los que se enfrentan los Estados y sus poblaciones, a través de un desarrollo y unas políticas de seguridad más integrados y de una mayor participación y supervisión civiles.*
- *Apoyarse en actividades que se lleven a cabo partiendo de estrategias multisectoriales, con base en un análisis amplio de las necesidades de los ciudadanos y del Estado en materia de seguridad y justicia.*
- *Desarrollarse con arreglo a los principios básicos de gobernanza, como la transparencia y la rendición de cuentas.*
- *Implementarse a través de procesos y políticas claros, cuyo objetivo ha de ser mejorar la capacidad institucional y humana necesaria para que la política de seguridad funcione de manera eficaz y para que la justicia se imparta de un modo equitativo<sup>6</sup>.*

Aunque a menudo se asocia a contextos post-conflicto, la RSS también tiene lugar en países en desarrollo y en países en transición que acaban de salir de un régimen más autoritario. Además, en las instituciones del sector de la seguridad de los países desarrollados también se acometen en ocasiones procesos de reforma, aunque normalmente no se utiliza para ellos la denominación "RSS".

Entre los **desafíos de carácter general** que suelen plantearse a la hora de llevar a cabo una reforma del sector de la seguridad cabe citar los siguientes:

- La naturaleza altamente política de los procesos de RSS, sobre todo en lo que concierne a las fuerzas armadas, ya que en estos procesos se ven envueltos numerosos intereses personales, nacionales e internacionales.
- La necesidad de coordinar a una gran cantidad de actores diferentes y de incluir a expertas y expertos pertenecientes a muchos departamentos del gobierno y organizaciones no gubernamentales.
- La RSS incluye una extensa variedad de actividades, y su puesta en marcha puede obedecer a distintos tipos de objetivos. Con frecuencia esto puede dar lugar a incoherencias y asimetrías en la ejecución, así como a iniciativas *ad hoc*<sup>7</sup>.

## Recuadro 1 | Los hombres, la masculinidad y las fuerzas armadas

En muchos países, la cultura institucional de las fuerzas armadas entraña determinados valores y comportamientos "masculinizados", que a su vez influyen en el concepto social de masculinidad. Por ejemplo, en el decenio de 1980, "[l]a SADF [Fuerza de Defensa Sudafricana] constituyó una fuente crucial de ideas referentes al comportamiento que se consideraba adecuado por parte de los hombres sudafricanos. Varios soldados de la SADF hicieron hincapié en que el valor más importante que se les inculcaba durante su instrucción militar era la agresividad, y que esta se equiparaba a la masculinidad"<sup>9</sup>.

La instrucción militar, también conocida como "campamento de entrenamiento", es a menudo un proceso cuidadosamente coreografiado cuyo objetivo es suprimir la individualidad y desarrollar la conducta militar oficial y la lealtad al grupo. Este proceso de socialización presenta un intenso sesgo de género, puesto que se establece una equivalencia deliberada entre el hecho de ser un soldado y el de ser un "verdadero hombre".

En el Canadá, los investigadores señalan que los nuevos reclutas se ven sometidos a humillaciones y actos degradantes durante el campamento de entrenamiento en forma de brutalización física, amenazas de violencia o agresiones verbales (se llegaba a llamar a las reclutas "zorras", y a los soldados "señoritas", "maricas" o "negros"). Estos insultos racistas, homófobos y sexistas reflejan una cultura institucional que tolera y perpetúa determinadas formas de masculinidad violenta<sup>10</sup>.

Otro ejemplo procede de Israel, un país en el que los hombres tienen la obligación de cumplir un servicio militar cuya duración es de tres años. De acuerdo con el investigador Danny Kaplan, "el ejército intenta modelar a todos los hombres de acuerdo con una visión uniforme de la masculinidad. Y lo hace a través de una cultura organizacional que fomenta las virtudes ideales del soldado, como la destreza física, el esfuerzo, el autocontrol, la profesionalidad, la sociabilidad, la heterosexualidad y el enemigo árabe. Estas cualidades influyen en el concepto de masculinidad, al contrastarlas con imágenes de la "alteridad" como la feminidad, la homosexualidad y el enemigo árabe"<sup>11</sup>.

- La RSS es un proceso largo, lo que puede provocar problemas de sostenibilidad, incluida la falta de financiación adecuada.

Aunque los desafíos pueden ser considerables, la RSS tiene el potencial de reducir el riesgo de que se produzcan conflictos armados, impulsar el desarrollo y fortalecer la seguridad humana. La creación de un sector de la seguridad profesional, sujeto al control democrático y adecuadamente gestionado puede mejorar la prestación de servicios de seguridad y justicia a todos los segmentos de la población.

### 3 ¿Qué es el género?

El **género** hace referencia a los roles y relaciones construidos socialmente entre hombres y mujeres. El género no viene determinado por la biología, sino que se aprende. En otras palabras, a los hombres y las mujeres se les enseñan determinados roles y comportamientos apropiados en función de su sexo. Un ejemplo de ello es que, en muchas culturas europeas, las responsables de la preparación de la comida son las mujeres. Estas no tienen una predisposición biológica a cocinar, sino que este papel forma parte del rol de género que la mayoría de las mujeres aprenden. Los roles de género, como este, no son estáticos y pueden variar a lo largo del tiempo entre unas culturas y otras, así como dentro de cada cultura.

A diferencia del género, el **sexo** se refiere a las diferencias biológicas que existen entre los hombres y las mujeres. Estas características biológicas, como las hormonas, los órganos reproductivos y las diferencias genéticas, se utilizan habitualmente para diferenciar a los seres humanos como machos o hembras. Los formularios de solicitud o los de las aduanas (en los que se indica "sexo: hombre o mujer") constituyen ejemplos de utilización correcta del término "sexo", así como cuando se hace referencia a estadísticas que establecen una diferenciación entre hombres y mujeres como "estadísticas desagregadas por sexo".

Los roles de género se ven influenciados por numerosos factores diferentes además de la cultura, como la clase social, la nacionalidad, el origen étnico, la orientación sexual y la edad. A modo de ejemplo, un modelo de masculinidad canadiense, homosexual, de raza blanca y de clase media será muy diferente de un modelo de masculinidad liberiano, heterosexual, de raza negra y de clase alta. Las formas plurales "**masculinidades**" y "**feminidades**" se utilizan para reconocer que la masculinidad y la feminidad tienen un significado diferente para los distintos grupos de hombres y mujeres en cada momento del tiempo<sup>8</sup>. Dentro de cada sociedad existen múltiples definiciones de masculinidad y feminidad, si bien algunas se valoran más que otras (véase el recuadro 1).

Los hombres, las mujeres, los niños y las niñas tienen experiencias, necesidades y prioridades diferentes en lo que concierne a la seguridad, y también actúan de forma distinta según su género y su sexo. Existen determinadas formas de violencia que están basadas en las diferencias que la sociedad asigna a los hombres y las mujeres; este tipo de violencia se denomina "**violencia de género**"<sup>12</sup>. La violencia de género no afecta de forma exclusiva a las mujeres: los hombres y los niños también pueden ser víctimas de ella. Por ejemplo, cualquier persona (hombre, niño, mujer o niña) puede ser víctima de una violación. Dado que este delito está vinculado a cuestiones relacionadas con el poder y la identidad de género, entra dentro de la categoría de violencia de género. La violencia contra las personas gais, lesbianas y bisexuales por razón de su orientación sexual, y la violencia perpetrada contra las personas transgéneros por su identidad de género, también se consideran una forma de violencia de género, puesto que se basa en la percepción de que estas personas no se ajustan a sus roles de género.

Algunas formas de violencia de género afectan a los hombres y los niños en mayor medida que a las mujeres y las niñas (véase el recuadro 2). No obstante, en muchos casos estas últimas constituyen la mayor parte de las víctimas. Por ejemplo, los estudios realizados a escala internacional estiman que la tasa de explotación sexual infantil se sitúa en el 20% entre las niñas y de un 5% a un 10% entre los niños<sup>13</sup>.

Recuadro 2   Ejemplos de violencia de género	
Mujeres y niñas	Hombres y niños
<b>Violencia doméstica</b> Un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud en varios países en 2005 descubrió que en, en la mayoría de ellos, entre un 29% y un 62% de las mujeres habían sufrido violencia física o sexual por parte de sus parejas <sup>14</sup> .	<b>Violencia con armas de fuego</b> Se calcula que, a escala mundial, más de un millón de personas resultan heridas anualmente por arma de fuego, se registran más de 200.000 homicidios en los que se utilizan este tipo de armas y otras 50.000 personas se suicidan utilizándolas <sup>15</sup> . Según la OMS, un 90% de las personas que mueren por disparos de armas de fuego son hombres <sup>16</sup> (véase el recuadro 7 para obtener más información).
<b>Trata de seres humanos</b> Cada año, entre 500.000 y 700.000 mujeres y niñas son objeto de trata a través de las fronteras internacionales <sup>17</sup> .	<b>Abuso infantil</b> La OMS cita una serie de estudios internacionales que documentan una tasa de abuso de niños (de sexo masculino) de entre un 5% y un 10% <sup>18</sup> .
<b>Violencia sexual</b> Existen casos documentados de incremento de la violencia sexual tanto antes de un conflicto como durante y después de este; por ejemplo, en Rwanda, donde las estimaciones referentes a la cifra de mujeres y niñas violadas oscilan entre 15.700 y 500.000 <sup>19</sup> .	<b>Violación</b> Una encuesta realizada en 2000 a reclusos de siete prisiones masculinas de los EE. UU. mostró que un 21% de los presos había experimentado al menos un episodio de contacto sexual forzado o bajo presión, y que al menos un 7% había sufrido una violación <sup>20</sup> .
<b>Mutilación genital</b> De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), 130 millones de mujeres y niñas han sufrido mutilación genital femenina, y cada año 2 millones de niñas corren el riesgo de ser sometidas a este tipo de mutilación.	<b>Masacres selectivas en función del sexo</b> Se calcula que en el marco de la masacre de Srebrenica (ocurrida en julio de 1995) fueron asesinados 8.000 bosnios musulmanes de sexo masculino.
<b>Violencia contra las personas gais, lesbiana, bisexuales y transgénero</b> Un estudio realizado por la Red Rusa de Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgénero, en el que participaron más de 3.500 personas gais y lesbianas, reveló que un 26,5% de los encuestados y encuestadas habían sido víctimas de violencia física como consecuencia de su orientación sexual <sup>21</sup> .	

## 4 Estrategias de género para la reforma del sector de la seguridad

Para integrar las cuestiones de género —es decir, las necesidades y roles específicos de hombres, mujeres, niños y niñas— en las instituciones de seguridad y en la reforma del sector de la seguridad, cabe utilizar dos estrategias complementarias: la transversalización de género y la promoción de la igualdad de participación de hombres y mujeres. Ambas estrategias pueden aplicarse tanto al propio proceso de reforma del sector de la seguridad (garantizando, por ejemplo, que el personal responsable de la política y la planificación de la RSS reciba capacitación de género) como a las instituciones que se sometan a la RSS (por ejemplo, incluyendo la impartición de capacitación de género al personal de nueva incorporación como parte del proceso de reforma policial).

### 4.1 Transversalización de género

*"Comprender el papel de las mujeres es muy importante a la hora de crear estabilidad en una zona... Si las mujeres son el sostén económico de sus familias y las personas que les proporcionan la comida y el agua, el hecho de patrullar las áreas en las que trabajan incrementará la seguridad y les permitirá continuar desempeñando su función. Este es un análisis táctico... Desde el punto de vista de la seguridad es vital crear las condiciones para que la vida cotidiana se desarrolle sin incidencias. Esta es la base de la estabilidad".*

Brigadier Karl Engelbrekton, Comandante de la Fuerza del Grupo de Combate Nórdico<sup>22</sup>

La transversalización de género es "el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, incluidas las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y en todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante del diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad"<sup>23</sup>.

La transversalización de género implica considerar los efectos que ejercen todas las políticas y programas de RSS sobre las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en todas las fases del ciclo de programación, incluidos el análisis, la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Por ejemplo, la transversalización de las cuestiones de género en el análisis de una RSS conlleva la inclusión de preguntas destinadas a identificar los diferentes factores de inseguridad a los que se enfrentan los hombres, las mujeres, los niños y las niñas. Los resultados de este análisis pueden poner de relieve la necesidad de incluir "iniciativas de género" o medidas encaminadas a abordar las necesidades particulares de todos ellos en materia de seguridad en el marco del proceso de RSS.

Las **iniciativas de género** se centran en mejorar el conocimiento por parte del sector de la seguridad de las diferentes experiencias, necesidades y roles de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en lo que atañe a la seguridad, así como la respuesta que se da a todo ello desde el sector de la seguridad.

#### Ejemplo

- La integración de las cuestiones de género en la capacitación básica que recibe el personal del sector de la justicia (abogados, jueces y personal administrativo).
- La puesta en marcha de un análisis presupuestario del gasto público en seguridad desde el punto de vista del género, para garantizar una asignación equitativa de los fondos.

- La contratación de una experta o un experto de género en el equipo encargado del análisis de la RSS.
- La elaboración de un código de conducta para las fuerzas armadas que prohíba y sancione explícitamente la violencia de género.

**Las medidas dirigidas específicamente a los hombres, las mujeres, los niños y las niñas** están diseñadas para dar respuesta a las necesidades particulares de cada uno de estos grupos en materia de seguridad.

#### Ejemplos

- La financiación de la creación de dependencias o comisarías de policía para mujeres.
- La capacitación del personal penitenciario para evitar violaciones a los reclusos.
- El fomento de la colaboración con las organizaciones de mujeres para mejorar los servicios prestados a las mujeres y niñas que son objeto de trata de personas y son detectadas en las fronteras.
- La evaluación de las medidas dirigidas a prevenir la violencia perpetrada por los jóvenes de sexo masculino y responder a ella.

## 4.2 Promoción de la igualdad de participación de hombres y mujeres

*"La búsqueda de armas era una tarea muy habitual en Kosovo... Una tarea casi imposible de realizar si no se cuenta con una mujer en el equipo. Si uno sospecha que se ocultan armas en una aldea, los registros de las casas resultan mucho más fáciles para los equipos compuestos tanto por hombres como por mujeres. Las mujeres soldados pueden hablar con las que viven en las casas, que a menudo se fían más de otras mujeres; de ese modo disminuye el riesgo de que se produzca una escalada de violencia".*

Lars Wetterskog, Swedint<sup>24</sup>

Las medidas dirigidas a promover la igualdad de participación de hombres y mujeres (lo que también se conoce como "equilibrio de género") persiguen garantizar

el derecho de los hombres y las mujeres a participar en los procesos de adopción de decisiones relacionados con la RSS y con el ámbito de la seguridad en general. Dado que la representación de los hombres es muy superior a la de las mujeres en los procesos de RSS y las instituciones del sector de la seguridad, esta estrategia suele centrarse en incrementar la contratación, retención y promoción de las mujeres así como para garantizar la participación de las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las organizaciones de mujeres.

#### Ejemplos

- La revisión de las funciones que deberán desempeñar las personas encargadas de la política y el programa de RSS para garantizar que no sean discriminatorias.
- La inclusión de grupos focales separados para las mujeres y las niñas en los análisis de la RSS.
- La elaboración de políticas de recursos humanos sensibles al género y favorables a la familia en el seno de los organismos encargados de la seguridad, que recojan, por ejemplo, la igualdad salarial, de beneficios sociales y de pensiones; la flexibilidad de horarios de trabajo; y un régimen adecuado de licencias de maternidad y paternidad.
- El apoyo a la creación de asociaciones de empleadas o de redes de mujeres en las instituciones del sector de la seguridad y la justicia, como asociaciones de juezas o un grupo parlamentario de mujeres.
- La dotación de fondos para crear consejos locales de seguridad ciudadana que incluyan representantes de las organizaciones de mujeres.

**Advertencia:** Una persona no es automáticamente una "experta de género" por el hecho de ser mujer, y el mero incremento del número de mujeres presentes en una sala no garantiza necesariamente que las políticas y programas que se adopten en ella vayan a incluir la perspectiva de género. No obstante, un número equilibrado de hombres y mujeres en todos los niveles de las instituciones ofrece mayores posibilidades de identificar y abordar los diferentes efectos que ejercen las políticas y los programas sobre las mujeres y En muchos casos resulta necesario desde el punto de vista operativo contar con personal de ambos sexos (véase la sección 5.2).

### Recuadro 3 | Modernización de la policía nicaragüense<sup>26</sup>

La modernización de la Policía Nacional de Nicaragua demuestra las ventajas que ofrecen las iniciativas de transversalización de género e incremento de participación de la mujer. En el decenio de 1990 se emprendió un amplio conjunto de reformas de género en el seno de la policía nicaragüense, debido a la presión de las organizaciones de mujeres nicaragüenses y de las mujeres que trabajaban en el cuerpo policial. En el marco de un proyecto respaldado por la Agencia Alemana de Cooperación Técnica, se adoptó una serie de iniciativas específicas que incluyeron:

- Módulos de capacitación sobre la violencia de género en las academias de policía.
- Comisarías de policía para mujeres.
- La reforma de los criterios de contratación, incluyendo entrenamientos físicos específicos para las mujeres y la adaptación de los requisitos de estatura y ejercicio físico para estas.
- Unos requisitos transparentes en los procesos de promoción.
- Políticas de recursos humanos favorables a las familias.
- La creación de un consejo Consultivo de Género como foro de debate e investigación de las condiciones de trabajo de las funcionarias policiales.

En la actualidad, un 26% de los agentes de policía de Nicaragua son mujeres, lo que representa la tasa más elevada del mundo. La policía nicaragüense ha sido descrita como la más respetuosa de la región con las mujeres, y es elogiada por el éxito de sus iniciativas de lucha contra la violencia sexual.

El programa de modernización de Nicaragua es un ejemplo para otras instituciones estatales, y varias fuerzas policiales de otros países de la región tratan de seguir su estela. Las reformas han ayudado a la policía a ganar legitimidad y credibilidad a ojos de la población: en una reciente "clasificación de imagen" de las instituciones nicaragüenses, la policía logró el segundo puesto, muy por delante de la Iglesia católica.

## Recuadro 4 Cumplimiento de las obligaciones que emanan de las leyes y los instrumentos internacionales

La integración del género en la reforma del sector de la seguridad es necesaria para cumplir las leyes, instrumentos y normas internacionales y regionales referentes a la seguridad y el género. Entre los principales instrumentos figuran los siguientes:

- *La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).*
- *La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995).*
- *La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad (2000).*

Para obtener más información, véase el anexo de la Caja de herramientas relativo a las leyes e instrumentos internacionales y regionales.

## 5 Importancia del género para la reforma del sector de la seguridad

Además de ser una exigencia recogida en las leyes y los instrumentos internacionales y regionales (véase el recuadro 4), la integración de las cuestiones de género en los procesos de RSS mejora la apropiación local, la eficacia de la prestación de servicios, la supervisión y la rendición de cuentas.

### 5.1 Apropiación local

*"El imperativo de la apropiación local es una cuestión de respeto, pero también una necesidad práctica. El resultado es que las reformas en cuyo diseño y ejecución no se cuenta con los actores locales tienen escasas probabilidades de éxito y sostenibilidad. En ausencia de apropiación local, la reforma del sector de la seguridad está abocada al fracaso".*

Laurie Nathan<sup>27</sup>

En términos prácticos, la apropiación local significa que "la reforma de las políticas, instituciones y actividades de seguridad en un país determinado deben ser diseñadas, gestionadas y ejecutadas por los actores locales, en lugar de por agentes externos"<sup>28</sup>. Las organizaciones de la sociedad civil de mujeres y las organizaciones que trabajan en cuestiones de género son actores claves en

el ámbito de la seguridad a escala local; su participación puede contribuir a garantizar la apropiación local de la RSS. Los procesos de apropiación local de la RSS pasan por la inclusión horizontal (implicación de los órganos gubernamentales y los partidos políticos) y vertical (participación de las organizaciones de la sociedad civil). El hecho de adoptar la apropiación local como principio rector de las iniciativas de RSS mejora la legitimidad de estos procesos y la confianza en ellos, permite desarrollar un proceso de RSS que responda directamente a las necesidades, la dinámica y los recursos locales, genera un proceso democrático y ofrece mayores posibilidades de éxito y sostenibilidad<sup>29</sup>.

Existen en todo el mundo innumerables organizaciones de mujeres que actúan a nivel comunitario, nacional e internacional. Estas organizaciones pueden prestar servicios de seguridad, como refugio y apoyo a las mujeres y hombres que son víctimas de la tortura o la violencia doméstica o sexual. Dado que trabajan directamente con las comunidades locales, las organizaciones de mujeres suelen tener acceso a información detallada sobre las necesidades de las personas y las comunidades (y, especialmente, de los grupos marginados) en materia de seguridad. De ese modo, estas organizaciones pueden ser eslabones cruciales entre las comunidades locales y los responsables de la formulación de políticas de seguridad, permitiendo así fortalecer la apropiación local (véase el recuadro 5). Además, con frecuencia poseen una gran experiencia en el diseño y la ejecución de programas comunitarios relacionados con la seguridad, por ejemplo sobre la prevención de la violencia de las bandas o de la trata de seres humanos; también suelen ser especialistas en la impartición de capacitación sobre cuestiones de género y derechos humanos.

## Recuadro 5 Las organizaciones de mujeres y el proceso de examen del sector de la defensa en Sudáfrica<sup>30</sup>

Una de las iniciativas más importantes dirigidas a garantizar la apropiación local de la RSS consiste en celebrar una consulta participativa con objeto de conocer mejor el contexto de seguridad así como los diferentes agentes, necesidades y prioridades en este ámbito. La participación de las organizaciones de mujeres en el proceso de examen del sector de la defensa de Sudáfrica constituye un ejemplo de la contribución que pueden realizar estas organizaciones a la creación de consenso y legitimidad para los procesos de reforma del sector de la seguridad.

El objetivo de dicho examen era establecer una serie de detalles operacionales como la doctrina, el diseño de las fuerzas armadas, los aspectos logísticos, el armamento, los recursos humanos y el equipo utilizado. Debido a la insistencia de las parlamentarias, la Comisión Parlamentaria Permanente de Defensa ordenó llevar a cabo un proceso de consulta en el marco del proceso de examen del sector de la defensa. Se adoptaron varias medidas dirigidas a garantizar la participación de la población, como la utilización de aviones y autobuses del ejército para transportar a los líderes religiosos y comunitarios, a los activistas de ONG y a representantes de organizaciones de mujeres con objeto de que pudieran participar en las reuniones y talleres regionales que se organizaron.

Las organizaciones de mujeres de base comunitaria desempeñaron un papel crucial, pues pusieron de manifiesto una serie de cuestiones anteriormente ignoradas, como la penosa situación de las comunidades que habían sido desposeídas de sus tierras para utilizarlas con fines militares, los efectos ambientales de las fuerzas armadas y el acoso sexual a mujeres por parte de personal militar. Para dar respuesta a estos problemas, se crearon dos nuevos subcomités en el seno de la Secretaría de Defensa. Al término de un proceso que duró dos años, el examen participativo del sector de la defensa había contribuido a crear consenso a escala nacional en torno a las cuestiones de defensa y a legitimar las nuevas estructuras de seguridad.

## Recuadro 6

Incremento de las cifras de reclutamiento y retención de mujeres en las fuerzas armadas de Hungría<sup>41</sup>

Hungría consiguió elevar la participación de mujeres en su ejército desde un 4,3% en 2005 hasta el 17,56% en 2006. Este último porcentaje es el segundo más alto de los países de la OTAN (el mayor corresponde a Letonia, con un 18,2%).

Desde que en 1996 se abrió la posibilidad de que las mujeres ocuparan puestos de combate, pueden desempeñar cualquier puesto en el seno de las fuerzas armadas húngaras. Entre las estrategias de Hungría para incrementar el reclutamiento, la retención y el despliegue de mujeres figuran:

- La Ley sobre el servicio militar, que establece la igualdad de derechos de hombres y mujeres y garantiza una promoción no discriminatoria basada en la aptitud profesional, la experiencia, el desempeño y la antigüedad en el servicio.
- Un Equipo de Igualdad de Oportunidades y un Plan de Igualdad de Oportunidades dentro del área de recursos humanos.
- Un Comité de Mujeres de las Fuerzas de Defensa de Hungría, creado en 2003 con el propósito de garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Este órgano lleva a cabo investigaciones y celebra reuniones con personal militar femenino para conocer sus experiencias. A partir de la información obtenida, elabora análisis de la situación en materia de igualdad de género, incluidos los problemas existentes y la formulación de recomendaciones sobre aspectos que deberían cambiar.
- Una red de puntos focales de mujeres, creados en el seno de diferentes unidades.
- Diversas medidas dirigidas a mejorar las condiciones de higiene y descanso en las unidades.

Al aumentar la apropiación local, las organizaciones de mujeres tienen la capacidad de:

- Identificar las amenazas y los problemas de seguridad a los que se enfrentan las personas y las comunidades, en especial los grupos marginados.
- Facilitar el diálogo y de la negociación entre las comunidades locales y los técnicos y responsables involucrados en la formulación de políticas de RSS.
- Ofrecer asesoramiento y conocimientos técnicos en materia de políticas y programas de seguridad.
- Implementar iniciativas relacionadas con la RSS como proveedores de servicios de seguridad.
- Crear conciencia sobre la política de seguridad y los procesos de RSS.

Véase la herramienta sobre el género y la supervisión del sector de la seguridad

## 5.2 La eficacia de la prestación de servicios

A pesar de que las leyes y políticas nacionales establecen los mandatos específicos de las instituciones del sector de la seguridad, su objetivo subyacente es la provisión de servicios de seguridad y justicia a los ciudadanos, las comunidades y el Estado. Uno de los objetivos más importantes de la RSS es mejorar la prestación de estos servicios. La integración de las cuestiones de seguridad aumenta la eficacia de los servicios prestados a través de:

- La creación de instituciones del sector de la seguridad más representativas.
- El fortalecimiento de las respuestas a la violencia de género.
- Las ventajas que ofrece la colaboración con organizaciones de mujeres y de hombres.

### Mayor representatividad de las instituciones del sector de la seguridad

*"Habrá que identificar y abordar las barreras que dificultan la participación de las mujeres en este sector. Si su participación aumenta, sobre todo en los niveles de adopción de decisiones, el clima y la cultura de la organización cambiará, disminuirá la discriminación de que son objeto las agentes y mejorará la capacidad de respuesta de la policía a los problemas de seguridad de las mujeres".*

OECD DAC Handbook on Security System Reform<sup>31</sup>

Una institución del sector de la seguridad representativa es aquella cuya composición, en todos sus niveles, es reflejo de la población a la que pretende servir en términos de origen étnico, procedencia geográfica, religión, sexo y lengua. Entre los beneficios que ofrece un sector de la seguridad representativo figuran la mayor capacidad para prestar servicios de seguridad y justicia a una población diversa, así como la mejora de la apropiación local y de la confianza de la ciudadanía. Asimismo, la representatividad de los organismos responsables de la seguridad es un indicador fundamental de gobernanza democrática, especialmente en los Estados que se recuperan de un conflicto interno.<sup>32</sup>

Las instituciones de seguridad (desde los ministerios competentes hasta las fuerzas armadas, la policía, las autoridades fronterizas y las empresas de seguridad privadas) contratan predominantemente hombres. Incluso en los países en los que las mujeres tienen derecho a ocupar cualquier puesto dentro de este sector (hasta los de combate), siguen estando insuficientemente representadas y, con frecuencia, se ven relegadas a puestos administrativos de baja categoría. Unas elevadas tasas de participación femenina no van necesariamente correlacionadas con los niveles de desarrollo, como lo pone de manifiesto el bajo porcentaje de mujeres policías en Italia (0,4%) o la proporción relativamente alta que existe en Zambia (17,09%). Las mujeres están insuficientemente representadas incluso en países cuya población activa presenta habitualmente una paridad de género elevada: en Noruega, las mujeres representan solamente un 6,4% de la plantilla total de la policía y un 21,07% del personal de las fuerzas armadas<sup>33</sup>. Esta representación excesiva de los hombres también se registra dentro de las misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, donde las mujeres constituyen menos del 2% del personal militar y menos del 5% del policial<sup>34</sup>. En el seno del gobierno, el

número de mujeres que ostentan el cargo de ministras de Defensa o Justicia es muy bajo: en 2005, tan solo un 6,6% del total de ministros de Defensa y Asuntos de los Veteranos eran mujeres, y el porcentaje de ministras de Justicia se situaba en un modesto 15,8%<sup>35</sup>.

No obstante, existe un reconocimiento creciente de que se puede conseguir una mayor participación de las mujeres en el sector de la seguridad, y que además este es un objetivo necesario y que ofrece ventajas operativas (véase el recuadro 6). Desde un punto de vista general, el hecho de abrir la posibilidad de que las mujeres y las personas pertenecientes a otros grupos insuficientemente representados puedan ocupar cualquier puesto en el sector de la seguridad incrementa el acceso de recursos humanos adicionales y permite seleccionar personal mejor preparado. Las ventajas que proporciona una mayor participación femenina en la policía están bien documentadas:

*"Las investigaciones llevadas a cabo tanto en los Estados Unidos como a escala internacional demuestran con claridad que las funcionarias utilizan en menor medida la fuerza física, logran mejores resultados a la hora de restar tensión en las confrontaciones potencialmente violentas con los ciudadanos y tienen una probabilidad menor de verse implicadas en problemas debidos al uso excesivo de la fuerza. Además, las agentes suelen poseer unas mejores aptitudes de comunicación que sus compañeros y tienen mayor facilidad para lograr la cooperación y la confianza necesarias para implantar un modelo de policía comunitaria"*<sup>36</sup>.

Las mujeres no solo poseen competencias muy útiles, sino que, en determinados contextos, su inclusión no solo es deseable: además de ello, constituye un imperativo desde el punto de vista operacional, dado que pueden llevar a cabo tareas cruciales que los hombres solo pueden realizar con grandes dificultades, si es que pueden hacerlas. En el contexto de las operaciones de mantenimiento de la paz que afectan a múltiples dimensiones, esto incluye:

- La detección de mujeres ex combatientes.
- La ampliación de la red de recogida de información de inteligencia.

- La realización de tareas de registro y acordonamiento de mujeres.
- La ayuda a las víctimas de violencia sexual<sup>37</sup>.

Asimismo, existen pruebas empíricas que indican que el personal femenino que participa en tareas de mantenimiento de la paz ofrece una mayor capacidad para:

- Ganarse la confianza de la población civil.
- Garantizar la plena participación de las mujeres locales.
- Poner en práctica sus aptitudes de comunicación y control de multitudes.

Además, se cree que las mujeres influyen positivamente en la moral y la conducta de las unidades de mantenimiento de la paz, y ofrecen modelos de comportamiento que estimulan una mayor participación de las mujeres en las instituciones nacionales del sector de la seguridad<sup>38</sup>. Por ejemplo, los funcionarios de las Naciones Unidas y de Liberia esperan que la unidad de mantenimiento de la paz de la India que actualmente desarrolla labores policiales en Monrovia, y que está integrada exclusivamente por mujeres (en concreto, 103), ayudará a animar a las mujeres liberianas a incorporarse a la fuerza policial y a limitar la explotación y los abusos sexuales cometidos por el personal de mantenimiento de la paz. La Policía Nacional de Liberia recibió un número de candidaturas femeninas tres veces mayor que el habitual durante el mes siguiente al despliegue de dicha unidad,<sup>39</sup> cuyas funciones incluyen protección del Ministerio de Asuntos Exteriores, la vigilancia callejera, el control de los muchedumbres y la respuesta a las peticiones de refuerzos armados que se reciben de la Policía Nacional<sup>40</sup>.

### Prevención, respuesta y sanción eficaces ante la violencia de género

*En un estudio realizado en 1997 sobre la violencia doméstica en Calcuta, un 79% de las mujeres manifestaron haber sufrido violencia física o sexual en su relación de pareja. Una de cada cinco declararon que habían sufrido lesiones graves, como fracturas o dislocación de huesos, pérdida de visión, cortes que requirieron sutura, quemaduras o cortes internos*<sup>42</sup>.

## Recuadro 7

### Cómo abordar eficazmente los delitos de violencia sexual: mecanismos de justicia en situaciones post-conflicto en Sierra Leona<sup>47</sup>

Se calcula que más de 250.000 mujeres fueron violadas durante la guerra civil de Sierra Leona, que se prolongó durante décadas. Tras la guerra, se recurrió a una combinación de mecanismos de justicia, entre los que figuraban el Tribunal Especial para Sierra Leona, una Comisión de la Verdad y la Reconciliación y varios mecanismos de justicia tradicional.

El Tribunal Especial para Sierra Leona se creó por medio de un acuerdo entre el Secretario General de las Naciones Unidas y el Gobierno de Sierra Leona. Inició sus actividades en 2002, y todavía continúa operativo. Su mandato es "juzgar a quienes incumpla la mayor responsabilidad por las infracciones graves del derecho internacional humanitario y de la legislación de Sierra Leona" cometidas durante la guerra. El Tribunal Especial está ubicado en Sierra Leona y su plantilla está integrada por magistrados y personal tanto de Sierra Leona como de otros países. El Estatuto del Tribunal adoptó una definición amplia del concepto de violencia, que incluye la "violación, esclavitud sexual, prostitución forzada, embarazo forzado o cualquier otra forma de violencia sexual". Asimismo, dicho Estatuto instó explícitamente a designar personal sensible al género para ocuparse de los delitos de violencia sexual.

El Tribunal Especial ha adoptado numerosas medidas positivas para tratar de garantizar un abordaje adecuado de los delitos de violencia sexual. Entre ellas cabe citar las siguientes:

- Una estrategia de enjuiciamiento que incluyó desde el primer momento los delitos de violencia sexual.
- El encargo específico a un fiscal de elaborar un plan de enjuiciamiento para los delitos de violencia sexual.
- La asignación de dos investigadoras experimentadas (de un equipo de 10) para investigar los delitos de violencia sexual.
- La adopción de un método de realización de entrevistas sensible al género para garantizar que las víctimas se sientan cómodas cuando denuncien los delitos.
- Un fuerte hincapié en la preparación de los testigos, con el fin de asegurar que comprendan las implicaciones del hecho de testificar.

Aunque todavía es demasiado pronto para extraer unas conclusiones claras en lo que respecta al éxito del Tribunal Especial en el tratamiento de la violencia sexual, las primeras sentencias del Tribunal, dictadas el 20 de junio de 2007, incluyeron condenas por violación como crimen contra la humanidad y por esclavitud sexual (además de la primera condena de un tribunal internacional por el reclutamiento y utilización de niños soldados).

## Recuadro 8

Viva Rio: la mejora de la prevención de la violencia con armas de fuego y la respuesta a este problema en el Brasil<sup>48</sup>

A escala mundial, los hombres y los niños (de sexo masculino) representan una abrumadora mayoría de los autores y víctimas de la violencia con armas de fuego. Las investigaciones disponibles confirman que el género es un factor clave, lo que se debe en gran medida a las normas socioculturales, que vinculan las armas de fuego a la masculinidad. El hecho de portar un arma de fuego puede ser una forma de demostrar públicamente una auténtica virilidad con el fin de ganarse la consideración y el respeto de la gente. La cultura popular glorifica la utilización inadecuada de las armas de fuego por parte de los hombres y los niños, una utilización que es socialmente aceptada e incluso esperada, sobre todo entre los hombres jóvenes y marginados<sup>49</sup>.

En Río de Janeiro, los hombres jóvenes tienen mayores probabilidades de ser asesinados con armas de fuego que morir por cualquier otra causa, incluidos los accidentes de tráfico, enfermedades o lesiones. El Brasil presenta una de las mayores tasas de homicidios del mundo, con más de 35.000 muertes anuales provocadas por armas de fuego. La probabilidad que tienen los brasileños de morir de esta manera es cuatro veces mayor que la de la media general de la población mundial.

En respuesta a la escalada de la violencia urbana en Río de Janeiro, se creó en 1993 la organización no gubernamental (ONG) Viva Rio con el objetivo de promover una cultura de paz y desarrollo social. La organización tiene actualmente más de 500 proyectos en curso, muchos de los cuales se centran específicamente en la mejora de la prevención de la violencia con armas de fuego y la respuesta a este problema, a través de iniciativas como las siguientes:

- Campañas de concienciación pública dirigidas a reducir la demanda de armas de fuego.
- Campañas voluntarias de recogida de armas pequeñas.
- Destrucción de los excedentes de armas de fuego, en colaboración con la policía, el ejército y las autoridades locales.
- La mejora de las instalaciones de almacenamiento seguro.
- La promoción de leyes más estrictas en lo referente a las armas de fuego.
- Centros que prestan asesoramiento jurídico gratuito.

Viva Rio puso en marcha el proyecto denominado *Fight for Peace* ("Lucha por la paz") destinado específicamente a prevenir la violencia con armas de fuego entre los hombres jóvenes en las favelas. El proyecto, en el que actualmente también pueden participar mujeres, combina clases de boxeo profesional con educación para la ciudadanía y debates en grupo con un trabajador o trabajadora social. Entre los temas abordados figuran la gestión de la ira, las enfermedades de transmisión sexual o el desarrollo de la autoestima. El objetivo es ayudar a los jóvenes de ambos sexos (con edades comprendidas entre los 12 y los 25 años) a hacer frente a la violencia que les rodea y ofrecerles alternativas a la participación en el tráfico de estupefacientes, una actividad en la que proliferan las armas de fuego.

En colaboración con la Policía Militar, Viva Rio también ha desarrollado un curso de formación de formadores dirigido a la policía sobre cuestiones como los derechos de los ciudadanos, la ética y las relaciones de la comunidad. En el marco de este curso se ha formado a 200 oficiales, que a su vez actuarán como formadores que capacitarán a otros 10.000 funcionarios.

Para prestar unos servicios de seguridad eficaces a los ciudadanos y las comunidades es necesario tener en cuenta que los hombres, las mujeres, los niños y las niñas presentan factores de inseguridad diferentes en función de sus roles socioculturales de género (véase el recuadro 2). La violencia de género (incluida la trata de seres humanos, la violencia por parte de la pareja, las agresiones sexuales y la violencia contra las personas gais) representa una de las mayores amenazas para la seguridad humana en todo el mundo. A escala mundial, una de cada tres mujeres es víctima de la violencia de género<sup>43</sup>. Los hombres y los niños de sexo masculino también sufren este tipo de violencia, aunque las estadísticas mundiales disponibles al respecto son escasas. La violencia de género tiene un efecto devastador sobre la víctima, y genera unos costos enormes para la sociedad. En los Estados Unidos (EE. UU.), por ejemplo, donde se calcula que cada año 1,3 millones de mujeres son agredidas físicamente por sus parejas, esto supone un costo sanitario de 5.800 millones de dólares anuales<sup>44</sup>.

A pesar de la elevada prevalencia de la violencia de género, las iniciativas del sector de la seguridad dirigidas a luchar contra este tipo de delitos no suelen considerarse prioritarias ni contar con financiación suficiente. Se calcula, por ejemplo, que en el 10% de las violaciones cometidas durante la guerra en Bosnia las víctimas eran hombres<sup>45</sup>; sin embargo, prácticamente no existen programas de lucha contra la violencia de género dirigidos a los supervivientes de sexo masculino (hombres o niños) entre las poblaciones afectadas por los conflictos<sup>46</sup>.

Para poder cumplir su cometido como proveedor de servicios de seguridad y justicia, las instituciones del sector de la seguridad y los órganos de supervisión –la policía, las autoridades fronterizas, las instituciones judiciales y penales y los ministerios competentes– deben adoptar medidas concretas que permitan prevenir y castigar eficazmente la violencia de género, así como prestar apoyo

a las personas que sobreviven a este tipo de violencia (véase el recuadro 7).

### Ventajas de la colaboración con organizaciones de mujeres y de hombres

La colaboración con organizaciones de mujeres y de hombres (y con otras organizaciones de la sociedad civil que trabajen en temas de género) puede contribuir a mejorar la eficacia de la prestación de servicios de seguridad y justicia. Este tipo de organizaciones de la sociedad civil poseen unas capacidades, una experiencia y tienen acceso a un conocimiento que puede ser altamente beneficioso para las instituciones del sector de la seguridad (véase el recuadro 8).

La colaboración con organizaciones de la sociedad civil especializadas en cuestiones de género puede:

- Desarrollar la capacidad de las instituciones y el personal del sector de la seguridad para responder mejor a las necesidades de las personas y comunidades en materia de seguridad.
  - *Por ejemplo: proporcionando capacitación sobre cuestiones de género, como la identificación de las víctimas de la trata de personas y la realización de entrevistas con ellas.*
- Prestar servicios complementarios a las víctimas de la violencia y a las personas privadas de libertad, incrementando sus niveles de seguridad y salud.
  - *Por ejemplo, mediante la provisión de viviendas seguras a las víctimas de la violencia doméstica; el apoyo psicosocial a víctimas de la tortura, la violencia contra las personas gais o los ex combatientes; o la prestación de servicios y apoyo a los hombres en las prisiones de máxima seguridad por parte de organizaciones integradas por hombres.*

- Aumentar el acceso a la justicia.
  - Por ejemplo, a través de servicios de asistencia legal y programas que proporcionen conocimientos jurídicos básicos.
- Mejorar la inteligencia.
  - Por ejemplo, proporcionando información sobre las armas pequeñas en el seno de la comunidad, o información sobre la detección temprana de conflictos.
- Mejorar las investigaciones sobre el perfeccionamiento de los servicios de seguridad y justicia.
  - Por ejemplo, llevando a cabo investigaciones en el ámbito comunitario sobre la prevención eficaz de la violencia de las bandas y la respuesta a este problema.
- Prestar asesoramiento en materia de políticas sobre la mejora de la prestación de servicios de seguridad y justicia.
  - Por ejemplo, participando en los consejos locales de seguridad ciudadana o pidiendo a expertas o expertos de género que intervengan ante el parlamento.

### 5.3 Supervisión y rendición de cuentas del sector de la seguridad

"La rendición de cuentas democrática de los sectores de la seguridad y la justicia se basa en los principios de transparencia, responsabilidad, participación y capacidad de respuesta a los ciudadanos. Los representantes de las instituciones de seguridad y justicia deben ser responsables de sus actos y es preciso exigirles responsabilidades por cualquier práctica inadecuada. Los mecanismos de supervisión deberían estar diseñados de forma que incluyan controles y mecanismos que eviten los abusos de poder y garanticen que estas instituciones funcionen de forma eficaz y eficiente, respetando el Estado de derecho".

OECD DAC Handbook on Security System Reform<sup>50</sup>

Uno de los objetivos generales de la RSS es establecer mecanismos para la supervisión y la rendición de cuentas del sector de la seguridad. El hecho de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas del sector de la seguridad ante la autoridad civil democrática evita los abusos de poder y asegura un funcionamiento eficaz y eficiente de las instituciones de este sector, así como la observancia del Estado de derecho<sup>51</sup>.

### Supervisión representativa y participativa

Son muchos los órganos que desempeñan algún tipo de función en la supervisión del sector de la seguridad, incluidas las propias instituciones del sector de la seguridad, el poder ejecutivo, el parlamento, el poder judicial, determinados órganos independientes como los ombudsmen y las organizaciones de la sociedad civil<sup>52</sup>. Los hombres están abrumadoramente representados en muchas de estas instituciones; por ejemplo, a escala mundial, el 83,1% de los representantes parlamentarios son hombres<sup>53</sup>.

éanse las herramientas sobre género y supervisión parlamentaria del sector de la seguridad, y sobre género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil

Una mayor participación de las mujeres en los órganos de supervisión, como el parlamento, el poder ejecutivo y el judicial, contribuye a garantizar la representatividad de estos órganos y que sean percibidos como tales. Este hecho repercute en una mayor confianza de los ciudadanos y en una mejora de la capacidad de respuesta de los órganos responsables de la supervisión a las preocupaciones de toda la ciudadanía. La implicación de los representantes y las organizaciones de la sociedad civil especializados en cuestiones de género, incluidas las organizaciones de mujeres, las organizaciones de hombres y las expertas y expertos en temas de género, puede fortalecer los mecanismos de supervisión del sector de la seguridad, tanto formales como informales (véase el recuadro 9). Estas personas y organizaciones cuentan con la capacidad y los conocimientos especializados necesarios para:

- Prestar asesoramiento en materia de políticas sobre la mejora de la transparencia, la rendición de cuentas y la capacidad de respuesta.
- Supervisar la aplicación de los acuerdos internacionales y regionales sobre la igualdad de género por parte de las instituciones del sector de la seguridad.
- Desarrollar las capacidades de los órganos de gobernanza y supervisión en materia de género y cuestiones de seguridad.
- Contribuir a garantizar el carácter exhaustivo de la supervisión y que esta responda a las necesidades de las comunidades.

#### Recuadro 9

#### Participación de las organizaciones de mujeres en el examen del sector de la seguridad y la defensa de Fiji<sup>54</sup>

En Fiji, las organizaciones no gubernamentales de mujeres que trabajan con el Ministerio de Asuntos de la Mujer realizaron aportaciones al proceso de examen del sistema de seguridad y defensa nacional que se llevó a cabo en 2003. Dichas organizaciones se reunieron con el Comité de Examen de la Seguridad y la Defensa Nacional del Gobierno de Fiji para debatir sobre los aspectos siguientes:

- Cómo se estaba llevando a cabo el proceso de examen.
- A quién se estaba consultando.
- Qué cuestiones se habían identificado como amenazas para la seguridad.
- Cómo se estaban teniendo en cuenta en los programas de defensa las normas internacionales, incluida la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad.

Las organizaciones de mujeres también formularon una serie de recomendaciones concretas, incluso en cuanto al nombramiento permanente de la Ministra de Asuntos de la Mujer como miembro del Consejo de Seguridad Nacional y a la representación de mujeres en los Comités de Seguridad de las Divisiones y Distritos.

## Recuadro 10 La Comisión de Igualdad de Oportunidades del Reino Unido y el acoso sexual en las fuerzas armadas<sup>60</sup>

La Comisión de Igualdad de Oportunidades del Reino Unido (que en la actualidad está integrada en la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos) era el órgano público independiente encargado de trabajar en pos de la eliminación de la discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Comisión rendía cuentas ante la Ministra de la Mujer y la Secretaría Parlamentaria de Mujer e Igualdad del Departamento de Comunidades y Gobierno Local.

En 2004, tras varios casos graves de acoso sexual y un elevado número de denuncias, la Comisión se dirigió por escrito al Ministerio de Defensa expresando su preocupación por la frecuencia y la persistencia del acoso sexual sufrido por mujeres que servían en las fuerzas armadas. Sobre la base de la información detallada que proporcionaron el Ministerio de Defensa y las fuerzas armadas, la Comisión concluyó que estas últimas no habían hecho todo lo que estaba en su mano para cumplir sus obligaciones legales de prevenir el acoso sexual y actuar contra él. En el ejercicio de sus competencias, recogidas en la Ley de discriminación sexual, la Comisión se embarcó en una investigación formal. La investigación se suspendió con la condición de que las fuerzas armadas firmaran un acuerdo por el que se comprometieran a elaborar un plan de acción dirigido a prevenir y responder eficazmente al acoso sexual en su seno. El plan de acción consta de tres fases, que se desarrollan a lo largo de tres años:

1. Diagnóstico y recopilación de datos.
2. Revisión de la información recogida por parte del Ministerio de Defensa y elaboración por parte de dicho Ministerio de una propuesta de programa de trabajo, con inclusión de las metas y resultados previstos, para su aprobación por la Comisión.
3. Fase de ejecución y seguimiento.

El plan de acción incluye específicamente la realización de una encuesta sobre acoso sexual, la organización de grupos focales, la definición de una norma para la presentación de denuncias por acoso sexual, la designación de un revisor o revisora externo que se encargue de evaluar la tramitación de las denuncias y el incremento del número de formadoras. En junio de 2008, la Comisión llevará a cabo un examen final del desempeño del Ministerio de Defensa y de las fuerzas armadas con el fin de determinar si han culminado con éxito la reforma prevista en el citado acuerdo, incluido el logro de los resultados convenidos.

### Prevención de las violaciones de los derechos humanos y respuesta ante estas

*"A partir de la investigación que hemos llevado a cabo, resulta evidente que tenemos un problema [el acoso sexual] que debemos abordar con carácter de urgencia.*

*Lo que está en juego no es simplemente la corrección política, sino la eficacia operativa. El éxito de las fuerzas armadas depende de un modo fundamental del respeto, la confianza y la interdependencia mutua. Cualquier elemento que debilite estos vínculos de confianza y respeto, nos debilita como fuerza de combate".*

Sir Jock Stirrup, Jefe de Personal de Defensa, Mariscal Jefe del Ejército del Aire<sup>55</sup>

La prevención de los abusos de derechos humanos cometidos por las instituciones y el personal del sector de la seguridad, así como la respuesta ante ellos y su sanción, es un aspecto muy importante de la labor supervisora. Entre las diferentes formas de discriminación y violaciones de los derechos humanos perpetradas por personal del sector de la seguridad cabe citar el acoso sexual, la violencia doméstica, las agresiones sexuales, la tortura sexual, el trabajo sexual forzado, la trata de personas y la violencia contra personas por su orientación sexual. El personal del sector de la seguridad de ambos sexos, así como el personal civil (hombres, mujeres, niños y niñas) pueden ser víctimas directas de estas violaciones:

- En 2006, un estudio independiente encargado por el Ministerio de Defensa del Reino Unido reveló que más de dos terceras partes del personal femenino de las fuerzas armadas habían tenido alguna experiencia directa de acoso sexual<sup>56</sup>.
- En la encuesta a estudiantes realizada en 2006 por la academia militar de los Estados Unidos (The Citadel), un 20% de las cadetes señalaron que habían sufrido agresiones sexuales<sup>57</sup>.

- Un informe elaborado por Amnistía Internacional en 2006 señalaba lo siguiente: "Se sabe que las violaciones de mujeres y niñas a manos de las fuerzas policiales y de seguridad, pero también en sus propias casas y comunidades, constituyen un problema endémico en Nigeria"<sup>58</sup>.

La eliminación de la discriminación y otras violaciones de los derechos humanos cometidas por personal del sector de la seguridad no es solamente una obligación en virtud del derecho internacional, sino que permite crear unas instituciones de seguridad más eficaces y que despiertan una mayor confianza. El acoso sexual, por ejemplo, socava una institución a través de la pérdida de productividad y moral, el absentismo laboral y una mayor rotación del personal, además de dificultar la integración de las mujeres en los organismos del sector. En el contexto de las fuerzas armadas, un estudio del ejército de los Estados Unidos mostró la existencia de una estrecha correlación entre la elevada incidencia del acoso sexual, una menor disposición al combate y un liderazgo deficiente<sup>59</sup>.

Los órganos de supervisión pueden introducir medidas preventivas, como códigos de conducta o cursos de capacitación, con el fin de garantizar la investigación y sanción de cualquier violación de los derechos humanos (véase el recuadro 10). La colaboración con las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el ámbito de los derechos humanos y en cuestiones de género puede resultar particularmente valiosa, dado que estas organizaciones tienen la capacidad de hacer un seguimiento y documentar los casos de violaciones de derechos humanos así como de prestar asesoramiento técnico y en materia de política y de capacitación sobre la reducción de las violaciones de los derechos humanos, incluida la violencia de género.

# 6

## Cómo integrar el género en la reforma del sector de la seguridad

En esta sección se ofrecen ejemplos de medidas concretas que se pueden adoptar para integrar las cuestiones de género en la política y los ciclos de programación de la RSS. Los procesos de RSS están fuertemente condicionados por el contexto, por lo que se enfrentarán a retos y tendrán oportunidades diferentes en lo que respecta a la integración del género. Las sugerencias que se exponen a continuación deberán adaptarse al contexto específico. La sección 7 contiene información más concreta sobre estos aspectos referente a los países en transición, en desarrollo, desarrollados y países que se encuentran en una situación post-conflicto.

### 6.1 Política de reforma del sector de la seguridad con perspectiva de género

La elaboración de un marco de política que oriente los procesos de reforma del sector de la seguridad puede ser el primer paso hacia la implementación de la RSS. Las personas u organizaciones que ofrezcan asistencia externa a la RSS pueden hacerlo también dentro de un marco específico de política de RSS. El hecho de tener en cuenta los asuntos relacionados con el género desde la fase inicial de la formulación de la política permite que el proceso de RSS con perspectiva de género se asiente sobre una base sólida. Según el contexto específico y el tipo de política adoptado, el conjunto de actores involucrado en la formulación de la política puede ser muy amplio, e incluir a partes interesadas internacionales, regionales, nacionales y locales. Entre los diversos tipos de políticas y acuerdos que abordan la RSS figuran los siguientes:

#### Políticas nacionales, regionales e internacionales

- Políticas de seguridad nacional
  - Ejemplos: *Securing an Open Society* ("Garantizar una sociedad abierta"): la política de seguridad nacional del Canadá, o el concepto de seguridad nacional de Georgia.
- Acuerdos de paz (a pesar de que no son "políticas de RSS" propiamente dichas, en muchos contextos post-conflicto sirven como marco para la RSS).
  - Ejemplos: el acuerdo integral de paz de Liberia o los acuerdos de paz de Guatemala.
- Códigos de conducta nacionales, regionales e internacionales.
  - Ejemplos: el Código de Conducta de la OSCE sobre los Aspectos Político-Militares de la Seguridad o el Código de Conducta de las Naciones Unidas para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley.
- Políticas y estrategias de donantes.
  - Ejemplos: *Security Sector Reform: Towards a Dutch Approach* ("Reforma del sector de la seguridad: Hacia un planteamiento neerlandés") o el Plan de acción del Gobierno de Noruega para la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000).
- Marcos de políticas de organizaciones internacionales y regionales.
  - Ejemplos: la Declaración ministerial de la OCDE-DAC: Compromisos de política y operativos claves

del marco de aplicación de la reforma del sector de la seguridad, o el marco conceptual de la Comisión de las Comunidades Europeas para el apoyo a la reforma del sector de la seguridad.

#### Políticas institucionales y municipales

- Libros blancos sobre la seguridad, la defensa, la inteligencia o la policía.
- Planes locales de seguridad ciudadana.

Dependiendo del tipo de política de que se trate y del contexto local, cabe la posibilidad de adoptar diferentes medidas para garantizar la integración de las cuestiones de género a través de iniciativas de transversalización del género y de medidas encaminadas a promover la igualdad de participación de hombres y mujeres.

Herramienta sobre género y elaboración de políticas de seguridad nacional

#### ! Sugerencias para la transversalización de género

- ✓ Involucrar a expertas y expertos de género en la elaboración de la política de RSS, como representantes de ministerios de la mujer, representantes parlamentarios de ambos sexos con especialización en temas de género y expertos de organizaciones de la sociedad civil o del ámbito académico.
- ✓ Desarrollar la capacidad del personal responsable del diseño, la aplicación y la evaluación de la política de seguridad en materia de género, por ejemplo a través de cursos de capacitación.
- ✓ Identificar y movilizar a los "promotores del género", responsables de la adopción de decisiones de alto nivel que respalden la inclusión de las cuestiones de género.
- ✓ Llevar a cabo un análisis de los efectos de la política de seguridad propuesta desde el punto de vista del género, y realizar un seguimiento constante de dichos efectos durante las fases de ejecución y evaluación (véase el recuadro 11).
- ✓ Revisar los marcos jurídico y normativo vigentes sobre la seguridad y el género, y garantizar la adecuación de la política de RSS a los mandatos internacionales, regionales y nacionales.

#### ! Sugerencias para promover la igualdad de participación de hombres y mujeres

- ✓ Organizar un proceso de consultas inclusivo en el que participe la sociedad civil, incluidos los representantes de las organizaciones de mujeres y de hombres así como otros expertos y expertas en cuestiones de género.
- ✓ Garantizar la representación de las mujeres y los hombres en los equipos responsables del análisis, la elaboración, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas de seguridad.

Los análisis de los efectos de las políticas de seguridad desde el punto de vista del género pueden ser realizados por órganos de supervisión, como el parlamento o las organizaciones de la sociedad civil; su objetivo es determinar cómo afectarán las políticas de seguridad a los hombres, las mujeres, los niños y las niñas (véase el recuadro 11). Estos análisis pueden abarcar políticas propuestas u otras ya existentes. No obstante, su utilidad es mayor cuando se efectúan en una fase temprana del proceso, dado que de ese modo se puede modificar o reorientar la política si es necesario<sup>61</sup>.

## Recuadro 11

Evaluación de los efectos de una política de seguridad desde el punto de vista del género<sup>62</sup>

Fases:	Preguntas que deben formularse:
<b>Fase 1: Definición de problemas y objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿Qué se pretende lograr con la política? ¿A quién beneficiará?</li> <li>■ ¿Satisface la política las diferentes necesidades que presentan los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en materia de seguridad? ¿Aborda los problemas de violencia de género, como la violencia doméstica y la trata de personas? ¿Incluye la prevención?</li> <li>■ ¿Se hace hincapié en la seguridad nacional o en la seguridad humana?</li> <li>■ ¿Está la política en consonancia con los mandatos internacionales, regionales y nacionales que regulan las cuestiones de género?</li> <li>■ ¿Tiene la política el objetivo de superar las desigualdades de género o de eliminar las barreras existentes? En caso afirmativo, ¿debería incluir un objetivo de igualdad de género?</li> <li>■ ¿Se utiliza un lenguaje específico de género y sensible al género?</li> <li>■ ¿Qué opinan los hombres y las mujeres (incluidas sus OSC) o el Ministerio de la Mujer sobre los problemas y resultados planteados?</li> </ul>
<b>Fase 2: Recopilación de datos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿Cómo se prevé consultar a las partes interesadas y a los diferentes grupos de hombres y mujeres?</li> <li>■ ¿Puede afirmarse que las organizaciones representativas reflejan realmente los puntos de vista de los hombres y las mujeres que se espera que se beneficien de la política? Si no es así, ¿qué estrategia se utilizará para conocer sus opiniones?</li> <li>■ ¿Cuál es la composición de la población afectada por la política desde el punto de vista del género?</li> <li>■ ¿Cómo se puede obtener datos e información estadística desagregada por sexo, origen étnico, discapacidad, edad, religión y orientación sexual?</li> <li>■ ¿Qué otra información es necesaria para comprender el problema, aparte de los datos desagregados por sexo?</li> <li>■ ¿Qué riesgos conlleva el hecho de organizar consultas en una fase temprana? ¿Cómo se prevé gestionar las expectativas y los conflictos de intereses?</li> </ul>
<b>Fase 3: Desarrollo de opciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿Cómo afecta la recomendación o cada opción a los hombres y las mujeres (positivamente o negativamente)?</li> <li>■ ¿Las recomendaciones o cualquiera de las opciones refuerzan o cuestionan las percepciones estereotipadas sobre los hombres y las mujeres?</li> <li>■ ¿Qué opción ofrece a los hombres y las mujeres una posibilidad real de elección y una oportunidad de realizar todo su potencial en la sociedad?</li> <li>■ ¿Es necesario estudiar posibles medidas de mitigación en los casos en que un grupo vaya a tener un efecto negativo sobre otro? ¿Qué medidas pueden adoptarse para reducir dicho efecto o para crear una política más equilibrada desde el punto de vista del género?</li> </ul>
<b>Fase 4: Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿Qué mensajes es necesario transmitir?</li> <li>■ ¿Cómo llegará el mensaje a los diferentes grupos de hombres y mujeres?</li> <li>■ ¿Es necesario adoptar enfoques diferentes?</li> <li>■ ¿Cómo refleja la política el compromiso del gobierno con la igualdad? ¿Va a incluirse algún mensaje específico relacionado con la igualdad?</li> <li>■ ¿Se ha utilizado un lenguaje, símbolos y ejemplos sensibles al género en los materiales utilizados para divulgar la política?</li> <li>■ ¿Cómo se prevé comunicarse con los hombres y mujeres que hablan otras lenguas o son analfabetos?</li> </ul>
<b>Fase 5: Implementación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿Experimentarán o accederán los hombres y las mujeres de forma diferente a la política o al servicio implementado? ¿Se verán afectadas esas diferencias por el origen étnico, la discapacidad, la edad, la religión o la orientación sexual? ¿Qué medidas se han adoptado para llegar a las personas que pudieran verse excluidas?</li> <li>■ ¿Existe la posibilidad de que el servicio se preste de forma conjunta? Es decir, ¿pueden participar otros departamentos del gobierno u organizaciones locales, nacionales e internacionales en la prestación del servicio a los hombres y mujeres definidos como beneficiarios?</li> <li>■ ¿Representan los encargados de la implementación o prestación de la política o servicio a la comunidad a la que sirven? ¿Gozan las mujeres de una participación igualitaria en la implementación?</li> <li>■ ¿Se han asignado recursos suficientes (financieros y humanos) para posibilitar el logro de los objetivos de igualdad de género?</li> <li>■ ¿Puede decirse que las personas responsables de la implementación sean sensibles al género y conozcan los problemas específicos de género?</li> </ul>
<b>Fase 6: Supervisión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿Tienen los beneficiarios de ambos sexos una participación equitativa en el proceso de supervisión?</li> <li>■ ¿Incluyen los requisitos de la labor supervisora un indicador referente a la igualdad de género y otro relativo a la satisfacción de los clientes? ¿Revelan estos indicadores el grado de éxito de la política a la hora de responder a las diferentes necesidades de los hombres y las mujeres?</li> <li>■ ¿Cómo ayudan las organizaciones externas que representan a los diferentes grupos presentes en la comunidad a supervisar los resultados de la política?</li> <li>■ ¿Existen medidas para poner en marcha una investigación o modificar una política que no esté logrando el objetivo de igualdad definido al inicio del proyecto o la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres?</li> </ul>
<b>Fase 7: Evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ¿Promueve y logra la política la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres? ¿Se han cumplido los objetivos definidos para ambos grupos?</li> <li>■ ¿Se benefició un grupo en mayor medida que otros? Si es así, ¿cómo se abordará esta diferencia? ¿Se asignaron los recursos de forma equitativa?</li> <li>■ ¿Cuál fue el efecto global sobre la condición social y la calidad de vida de hombres y mujeres?</li> <li>■ ¿Participaron hombres y mujeres en el proceso? ¿Se intentó conocer y valorar sus puntos de vista por igual?</li> <li>■ ¿Es necesario recabar datos adicionales e introducir ajustes en las metas e indicadores en vista de la experiencia adquirida?</li> <li>■ ¿Qué enseñanzas cabe extraer para mejorar las políticas y los servicios futuros? ¿A quién es necesario informar y cómo ha de presentarse dicha información?</li> </ul>

## 6.2 Ciclo de programación de la RSS con perspectiva de género

Los ciclos de programación de la RSS pueden variar en función del contexto específico, si bien la mayoría de los programas de desarrollo siguen la mayoría de las fases generales:



### Análisis de la reforma del sector de la seguridad

El primer paso en la puesta en marcha de un proceso de reforma del sector de la seguridad consiste en llevar a cabo un análisis que permita obtener una visión exhaustiva de la situación actual y de las prioridades de la reforma. Estos diagnósticos iniciales también sirven como indicadores de referencia para calibrar la repercusión de las reformas. El género puede integrarse en varios tipos de análisis del sector de la seguridad con el fin de incrementar la precisión y la pertinencia de dichos análisis.

A continuación se exponen los diferentes tipos de análisis que pueden llevarse a cabo:

- Un **análisis comprehensivo**: consiste en un diagnóstico exhaustivo del contexto nacional de la RSS, en el que se tienen en cuenta todos los actores involucrados en el sector de la seguridad. En él se pueden abordar temas como la economía política y el análisis de conflictos; la gobernanza y la capacidad de las instituciones del sector de la seguridad y la justicia; las necesidades de los ciudadanos en materia de seguridad y justicia; así como los vínculos con otros marcos y programas<sup>63</sup>.
- Un **análisis de un sector o de un problema específico**: en el marco de este tipo de análisis se examina en particular una institución del sector de la seguridad, como la policía, o se aborda un problema concreto, lo que puede implicar un análisis de varias instituciones de este sector<sup>64</sup>.
- Se pueden realizar **encuestas locales sobre la seguridad** para obtener información acerca de la toma de decisiones relacionadas con la seguridad, las

Véanse las herramientas sobre género y reforma de la defensa, género y reforma policial, etc.

prioridades en este ámbito y el despliegue y la asignación de recursos en el plano local. A través de entrevistas con una muestra representativa de personas, grupos focales u organizaciones comunitarias, se pueden formular preguntas relativas a los servicios de seguridad y a los riesgos que suponen amenazas para la seguridad<sup>65</sup>.

Los análisis con perspectiva de género deberían incluir:

#### Transversalización de género

- ✓ El equipo encargado del análisis deberá poseer conocimientos especializados en temas de género.
  - ✓ El mandato del análisis debe incluir las cuestiones de género.
  - ✓ Datos desagregados por sexo y edad.
  - ✓ Encuestas que incluyan preguntas sobre:
    - las diferentes necesidades y percepciones de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en materia de seguridad y justicia;
    - la diferente capacidad de todos ellos para acceder a los servicios de seguridad y justicia;
    - las diferencias en términos de las oportunidades que se les plantean para mejorar la seguridad y la justicia;
    - sus diferentes prioridades en lo tocante a la reforma;
    - su diferente nivel de participación en las instituciones del sector de la seguridad.
  - ✓ Una descripción de los programas y proyectos existentes en materia de seguridad y justicia con perspectiva de género, con el fin de determinar la capacidad local e identificar a potenciales socios, incluidas iniciativas impulsadas por la sociedad civil.
  - ✓ Un análisis de la perspectiva de género de los marcos jurídicos y normativos reguladores de las esferas de la seguridad y la justicia a escala nacional, institucional y local, con objeto de determinar posibles carencias y la necesidad de revisarlos.
  - ✓ El equipo encargado del análisis deberá rendir cuentas de la integración de las cuestiones de género.
- #### Promoción de la igualdad de participación de hombres y mujeres
- ✓ El equipo encargado del análisis debe estar compuesto por hombres y mujeres, incluidas traductoras cuando sea necesario hablar con mujeres locales.
  - ✓ Unos procesos inclusivos de consultas con la sociedad civil, en los que participen hombres, mujeres y representantes de las organizaciones de hombres y de mujeres.
  - ✓ Los grupos focales y las reuniones deberán organizarse en momentos y lugares que permitan el acceso de las mujeres y de otros grupos marginados.
  - ✓ Si es necesario, organizar grupos focales integrados exclusivamente por mujeres y otros compuestos únicamente por hombres, con el fin de poder conocer el punto de vista de las mujeres locales; proporcionar servicios de transporte y cuidado infantil en función de las necesidades.
  - ✓ Disponer herramientas de comunicación adecuadas para los grupos de personas analfabetas.

También es importante llevar a cabo análisis específicos de las cuestiones de género antes de poner en marcha cualquier reforma de género o cualquier iniciativa de transversalización de género, con el fin, por ejemplo, de determinar la prevalencia del acoso sexual, los obstáculos existentes para la contratación de un mayor volumen de mujeres o para la conciliación de la vida familiar y laboral (el recuadro 12 presenta un modelo de proceso de análisis dirigido a incrementar la contratación y retención de mujeres en los órganos encargados de hacer cumplir la ley).

## Recuadro 12

## Contratación y retención de mujeres: Guía de autoevaluación para los órganos encargados de hacer cumplir la ley

El Centro Nacional de la Mujer y la Policía de los Estados Unidos recibió una subvención del Departamento de Justicia estadounidense para la elaboración de una guía de autoevaluación que ayudara a los organismos que desearan contratar y retener a un mayor número de mujeres como agentes de policía. Se creó un consejo asesor integrado por mandos de los órganos encargados de hacer cumplir la ley estatales, de condado y municipales y por miembros de las organizaciones policiales. Además, el proyecto de guía se probó sobre el terreno en dos departamentos de policía diferentes.

La guía recomendaba el siguiente proceso de análisis para los organismos de tamaño mediano o grande:

1. **Crear un comité de análisis** compuesto por mandos y agentes del organismo representativos de todas las unidades y funciones; mujeres de todos los rangos; representantes sindicales; personal con experiencia en iniciativas dirigidas a incrementar la presencia de mujeres en puestos no tradicionales; representantes de la comunidad; representantes de la entidad pública encargada de fiscalizar el presupuesto del organismo encargado de hacer cumplir la ley; y funcionarios electos o sus representantes.
2. Organizar una **reunión de un día de duración** para debatir sobre el proceso de análisis, presentar a todos los miembros del comité y establecer los encargos pertinentes a este.
3. Crear **comisiones de trabajo** sobre los temas siguientes: descripción de puestos de trabajo y el proceso de selección y promoción; contratación; capacitación, orientación, evaluación del desempeño y mecanismos de recompensa; y cuestiones familiares, acoso sexual, represalias, asuntos internos y sistema disciplinario.
4. Establecer un **plazo** para el análisis y la formulación de las recomendaciones, preferiblemente seis meses.
5. Asignar **personal** adecuado que proporcione información y participe en el proceso de análisis.
6. Designar una persona con responsabilidad de mando que proporcione al administrador del organismo **información mensual** y se cerciore de que se lleve a cabo un análisis exhaustivo.
7. Designar una persona del organismo encargado de hacer cumplir la ley que se ocupe de **coordinar todas las solicitudes de información** procedentes del comité.
8. Celebrar una **reunión del personal** con los altos mandos del organismo encargado de hacer cumplir la ley para explicar la tarea de las comisiones de trabajo y el compromiso del organismo de cooperar con el proceso.
9. Las comisiones deberían **presentar los resultados de sus análisis y el informe final de este** a todo el equipo involucrado en la iniciativa.
10. Determinar los cambios que se introducirán y elaborar un **plan de trabajo con plazos detallados** que asigne asimismo responsabilidades específicas.
11. Asignar una **comisión encargada de la implementación y un presidente o presidenta** que se ocupe de supervisar el proceso de aplicación de los cambios recomendados e informar trimestralmente al jefe del organismo y a los funcionarios electos.

La guía esta disponible en línea en: <http://www.womenandpolicing.org/sag.asp>

## Diseño y planificación de la RSS

El diagnóstico inicial puede sentar las bases para el proceso de diseño y planificación estratégica. Para garantizar la apropiación local del proceso, debe asegurarse que todas las partes interesadas (incluidas las organizaciones de la sociedad civil) continúen participando activamente en él. Esta fase de cualquier programa de RSS debería definir un marco lógico con perspectiva de género para el diseño del programa:

### ■ Objetivos:

- ¿Incluyen los objetivos la mejora de la prestación de servicios de seguridad y judiciales a hombres, mujeres, niñas y niños, la potenciación de la naturaleza representativa y participativa de las instituciones del sector de la seguridad, así como una reducción de las violaciones de los derechos humanos?

### ■ Beneficiarios:

- ¿Se han definido claramente los beneficiarios, especificando si se trata de hombres, mujeres, niños y niñas?
- ¿Se han identificado específicamente como beneficiarios las mujeres y niñas, así como los hombres y niños marginados?

### ■ Actividades:

- ¿Se han incluido iniciativas de género (véase el recuadro 14)?

- ¿Existe una correspondencia clara ente las actividades previstas y los objetivos fijados? ¿Aumentarán las actividades el nivel de seguridad y justicia del que disponen las mujeres y las niñas, así como los hombres y niños marginados?

### ■ Productos:

- ¿Existen productos dirigidos específicamente a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños?
- ¿Se han previsto productos centrados en la prevención, respuesta y enjuiciamiento de la violencia de género?
- ¿Hay productos que incrementen la contratación, retención y promoción de mujeres?

### ■ Indicadores:

- ¿Se han definido indicadores específicos para hacer un seguimiento de los objetivos relacionados con el género?
- ¿Se han definido indicadores específicos para hacer un seguimiento de los efectos de las actividades de género?
- ¿Están desagregados los indicadores por sexo?

### ■ Cronograma

- ¿Es flexible el cronograma? ¿Permite la supervisión y la participación de las partes interesadas?

### ■ Presupuesto:

- ¿Se han destinado fondos específicos para los objetivos, las actividades y los productos de género?

Recuadro 13   Iniciativas de género en los programas de RSS		
	Actividades internas	Actividades externas
<b>Transversalización de género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Concienciación sobre las cuestiones de género</li> <li>■ Capacitación sobre el acoso sexual</li> <li>■ Códigos de conducta</li> <li>■ Puntos focales de género</li> <li>■ Recursos (manuales, por ejemplo) sobre cómo integrar las cuestiones de género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Capacitación técnica sobre la realización de entrevistas a víctimas de la violencia de género, la prevención de la trata de personas y la respuesta a las agresiones sexuales perpetradas contra hombres</li> <li>■ Desarrollo de las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil en temas de género</li> <li>■ Iniciativas específicas destinadas a prevenir, responder y castigar la violencia de género</li> </ul>
<b>Igualdad de participación de hombres y mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Medidas dirigidas a incrementar la contratación, retención y promoción de mujeres</li> <li>■ Políticas y prácticas de recursos humanos con perspectiva de género y favorables a las familias</li> <li>■ Asociaciones de personal femenino, sindicatos o agrupaciones de mujeres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Colaboración con las organizaciones de mujeres y de hombres para la recogida de información, la remisión de las víctimas, la elaboración de políticas de seguridad, la supervisión del sector de la seguridad, etc.</li> <li>■ Desarrollo de las capacidades de las organizaciones de mujeres sobre la RSS y sobre las cuestiones de seguridad en general</li> </ul>

### ■ Seguimiento y evaluación:

- ¿Hay tiempo suficiente y se ha destinado un volumen de fondos adecuado para garantizar unos procesos de seguimiento y evaluación participativos?
- ¿Incluyen los requisitos de seguimiento indicadores que permitan medir la igualdad de género y la satisfacción de los clientes?
- ¿Pondrán de relieve los procesos de seguimiento y evaluación el grado de éxito del programa en su objetivo de dar respuesta a las diferentes necesidades de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en materia de seguridad y justicia?

### ■ Socios:

- ¿Se ha incluido a las organizaciones de mujeres y hombres de la sociedad civil y a las que trabajan en temas de género como socios potenciales en la ejecución del programa?
- ¿Tienen los socios identificados el compromiso y la capacidad para trabajar desde la perspectiva de género?
- ¿Se han especificado con claridad las responsabilidades y expectativas en relación con el género en los documentos, acuerdos y contratos de los programas?

Es posible que sea necesario incluir iniciativas específicas de género en la fase de diseño y planificación de la RSS para garantizar una correcta incorporación de las cuestiones de género (véase el recuadro 13).

## Ejecución de la RSS

A continuación se expone una serie de medidas concretas que se pueden adoptar para garantizar que, una vez que se hayan incluido en el análisis y el diseño del programa, las cuestiones de género no queden al margen en la fase de ejecución:

- ✓ Involucrar a expertas y expertos en cuestiones de género, como el Ministerio de Asuntos de la Mujer, las organizaciones de la sociedad civil y personas especialistas en temas relacionados con el género y la seguridad.
- ✓ Incluir medidas encaminadas a generar apoyo y desarrollar las capacidades en lo referente a las cuestiones de género, por ejemplo a través de iniciativas de orientación de género dirigidas a los niveles

superiores de dirección o de la provisión de capacitación de género y de herramientas o materiales al personal encargado de la ejecución del proyecto (véase el recuadro 14).

- ✓ Crear mecanismos que permitan garantizar que todo el personal se responsabilice de la integración de las cuestiones de género.
- ✓ Implicar a la sociedad civil en las actividades de ejecución, incluidas las organizaciones de mujeres y de hombres.

## Seguimiento y evaluación de la RSS

Es necesario llevar a cabo un seguimiento y una evaluación integrales y con perspectiva de género de los programas de RSS, con objeto de determinar los efectos que tienen las reformas en sus beneficiarios –mujeres, hombres, niños y niñas– y de extraer lecciones de ellas. Los datos básicos de referencia y los indicadores claves definidos durante el análisis inicial y el diseño del programa pueden servir como punto de partida en esta fase. El seguimiento puede utilizarse como herramienta de gestión del programa, para introducir los ajustes necesarios en las actividades de RSS y responder a los cambios del contexto, a las necesidades locales y a las buenas y malas prácticas identificadas. Los mecanismos de supervisión pueden integrarse en el programa a modo de proceso continuo o bien mediante exámenes periódicos. Por el contrario, las evaluaciones se realizan al término del programa, y su objetivo es identificar las lecciones generales extraídas con el fin de introducir los ajustes necesarios en los programas subsiguientes<sup>67</sup>.

Entre los criterios que utiliza la OCDE-DAC para evaluar los programas de asistencia para el desarrollo figuran los siguientes 68

- **Pertinencia:** el grado en que la actividad resulta adecuada para dar respuesta a las prioridades y políticas del grupo destinatario, los beneficiarios y los donantes.
- **Eficacia:** mide el grado en que una actividad alcanza sus objetivos.
- **Eficiencia:** analiza los resultados logrados –tanto cuantitativos como cualitativos– en relación con los recursos empleados.
- **Efectos:** cambios positivos o negativos provocados por la intervención, sea de forma directa o indirecta, voluntariamente o no.

- **Sostenibilidad:** analiza la probabilidad de que los beneficios de una actividad se mantengan una vez que se retiren los fondos aportados por los donantes.

### ? Preguntas claves para garantizar que los procesos de seguimiento y evaluación sean sensibles al género:

#### Transversalización de género

- ✓ ¿Posee el personal encargado de las tareas de seguimiento y evaluación la capacidad necesaria para integrar las cuestiones de género?
- ✓ ¿Están desagregados por sexo y edad los datos referentes al seguimiento y la evaluación?
- ✓ ¿Se han logrado los objetivos, indicadores y niveles de referencia relacionados con el género? ¿Se han adoptado medidas para introducir cambios en el caso de que no sea así?
- ✓ ¿Qué efecto global tuvo el programa sobre los hombres, las mujeres, los niños y las niñas? ¿Puede decirse que el programa ha aumentado su seguridad y su acceso a la justicia?

- ✓ ¿Qué buenas y malas prácticas cabe identificar en lo tocante a las cuestiones de género? ¿Cómo pueden tenerse en cuenta en la programación futura?
- ✓ ¿Cómo se están comunicando los resultados de la evaluación a los hombres y mujeres involucrados en el proceso de RSS así como en el seno de las comunidades afectadas?

#### Promoción de la igualdad de participación de hombres y mujeres

- ✓ ¿Participan por igual los beneficiarios de ambos sexos en las tareas de seguimiento y evaluación?
- ✓ ¿Se han adoptado medidas específicas en el marco de los procesos de seguimiento y evaluación para llegar a los beneficiarios marginados, como las comunidades rurales y los grupos de personas analfabetas?
- ✓ ¿Se logró una participación adecuada de hombres y mujeres en el programa de RSS? ¿Se tuvieron en cuenta sus puntos de vista en el programa?
- ✓ ¿Cómo ha afectado el programa a la participación de hombres y mujeres en las instituciones del sector de la seguridad y en las labores de supervisión de este sector?

## Recuadro 14

### Genderforce Sweden: un enfoque multinivel con respecto a la integración de las cuestiones de género en las instituciones del sector de la seguridad de Suecia<sup>66</sup>

El objetivo de Genderforce Sweden es aplicar la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Esta organización está financiada por la iniciativa Equal de la Unión Europea y está integrada por una coalición de:

- las fuerzas armadas suecas;
- la policía sueca;
- la Agencia Sueca de Servicios de Rescate;
- Kvinna till Kvinna (una organización de la sociedad civil de mujeres);
- la Asociación de Oficiales Militares de Suecia;
- la Organización Sueca de Defensa Voluntaria de las Mujeres.

Sus principales objetivos son mejorar el equilibrio de género y promover la integración de la perspectiva de género en las operaciones militares y civiles de socorro impulsadas por Suecia así como en las operaciones de mantenimiento de la paz en entornos post-conflicto. Para cumplir estos objetivos, la organización ha puesto en marcha ocho proyectos:

1. **Incremento de la contratación de mujeres:** se han evaluado los procesos de contratación de las organizaciones asociadas desde la perspectiva de género y se ha formulado una serie de recomendaciones. De hecho, la organización ha modificado sus métodos de contratación, por ejemplo mediante la publicación de anuncios en revistas dirigidas a mujeres. De acuerdo con su Asesora de Género, Susanne Axmacher: "Actualmente estamos enviando a un mayor número de mujeres a las zonas en las que se desarrollan las operaciones". Otro ejemplo es el objetivo del 8% para la contratación de mujeres fijado por el Grupo de Combate Nórdico (en la actualidad, las fuerzas armadas suecas cuentan aproximadamente con un 5% de mujeres).
2. **Documentos de política sensibles al género:** los documentos gubernamentales y de política institucional se sometieron a un análisis de género para determinar áreas concretas de mejora, con el objetivo de que los mandatos de las misiones y las operaciones contengan directrices claras sobre la igualdad de género y la participación activa de las mujeres. Se sugirió la introducción de nuevos temas en los informes, como: "¿Con qué organizaciones locales de mujeres se ha contactado para obtener información?", o "¿Qué amenazas se han observado para la seguridad de las mujeres?".
3. **Cooperación entre el personal civil y el militar sobre el terreno:** la Academia Superior de la Defensa Nacional de Suecia llevó a cabo un estudio con el objetivo de esclarecer las diferentes funciones que desempeñan los agentes civiles y militares, así como los métodos de colaboración entre el personal civil y el personal militar en el marco de la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Una de las recomendaciones del estudio fue crear una red de agentes civiles y militares suecos para mejorar la colaboración.
4. **Asesores en cuestiones de género sobre el terreno:** se ha elaborado un programa de capacitación para asesores en cuestiones de género sobre el terreno; su objetivo es crear un grupo de asesores que presten este tipo de servicio en operaciones internacionales.
5. **Programa de orientación en materia de género:** dado que los mandos superiores tienen el poder y la capacidad de influir en las estructuras y comportamientos de sus organizaciones, se seleccionaron 12 altos mandos para participar en un programa de orientación en materia de género. El general Sverker Göranson, jefe de personal del ejército sueco, manifestó que el programa había sido una experiencia muy positiva y que había cambiado su forma de pensar, hablar y actuar, lo que, entre otras cosas, había contribuido a mejorar la eficacia de la comunicación.
6. **Prevención de la trata:** se desarrolló un programa de capacitación para enseñar al personal involucrado en operaciones internacionales a reconocer las señales de la trata.
7. **Capacitación de género:** se desarrollaron métodos y herramientas de capacitación sobre cuestiones de género y sobre la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Las fuerzas armadas suecas ya han adoptado esta formación para el personal que participa en operaciones internacionales de apoyo a la paz. También se pretende integrar la capacitación de género en el programa de estudios de las academias militares suecas, la Academia Nacional de Policía de Suecia y la Academia Superior de la Defensa Nacional de Suecia.
8. **Empoderamiento de las mujeres locales:** se encargó un informe centrado en las buenas y malas prácticas observadas en la inclusión de mujeres locales en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las operaciones militares y humanitarias. El objetivo es integrar las conclusiones del estudio en la capacitación previa al despliegue.

# 7 Integración del género en la RSS en contextos específicos

La reforma del sector de la seguridad varía según el contexto específico en el que tenga lugar la reforma. En principio, cada país que acomete una RSS constituye un caso especial y, por tanto, el contexto en que se produzca la reforma será diferente. No obstante, a efectos analíticos, cabe distinguir una serie de categorías generales de contextos de RSS: los contextos post-conflicto, en transición, en desarrollo y desarrollados (véase el cuadro 1).

## 7.1 Países en situaciones post-conflicto

En los entornos post-conflicto, la RSS es fundamental para evitar que vuelva a resurgir el conflicto y para mejorar la seguridad pública. A su vez, esto es necesario para iniciar las actividades de reconstrucción y desarrollo. Dependiendo del contexto, la RSS puede incluir la reforma de las instituciones de seguridad existentes o la creación de instituciones completamente nuevas. A menudo existe

una demanda ciudadana de cambio muy importante en estos contextos; mediante el apoyo a la RSS, los gobiernos encargados de gestionar la transición pueden contribuir a enviar una señal de ruptura con el pasado. Las organizaciones internacionales y los donantes pueden tener gran interés en respaldar los procesos de RSS, incluso a través de la concesión de asistencia para el desarrollo y de la ejecución de operaciones de apoyo a la paz. Los contextos post-conflicto ofrecen una amplia variedad de oportunidades muy importantes para vincular la RSS con otras iniciativas conexas, incluida la negociación y aplicación de acuerdos de paz; procesos de desarme, desmovilización y reintegración (DDR); justicia transicional y control de armas pequeñas<sup>70</sup>.

Los roles de género experimentan grandes cambios durante un conflicto; tanto los hombres como las mujeres asumen nuevas responsabilidades. Esto puede brindar oportunidades para una mayor implicación de las mujeres en la vida pública, incluso en el seno de las instituciones de seguridad y en los procesos de adopción de decisiones en este ámbito. En el período post-conflicto es habitual que existan presiones para volver a los roles de género tradicionales. Los procesos de RSS deberían respaldar los cambios positivos que pueden haberse producido durante el conflicto y tratar de hacer frente a los elevados niveles de violencia de género en el período post-conflicto.

<b>Matriz 1   La reforma del sector de la seguridad en diferentes contextos<sup>69</sup></b>				
	<b>Países en desarrollo</b>	<b>Países en transición</b>	<b>Países en situaciones post-conflicto</b>	<b>Países desarrollados</b>
<b>Criterios fundamentales</b>	Nivel de desarrollo económico.	Naturaleza del sistema político.	Situación específica en lo tocante a la seguridad.	Voluntad política.
<b>Principales desafíos</b>	Bajo nivel de desarrollo. Excesivo gasto militar; la deficiente gestión o dirección del sector de la seguridad da lugar a una prestación de servicios de seguridad ineficaz, lo que supone una detración de recursos (de por sí escasos) que podrían ir destinados a impulsar el desarrollo.	Debilidad del sistema democrático. El complejo militar-industrial presenta una dimensión y recibe unos recursos desproporcionados; el Estado es sólido, pero las instituciones de la sociedad civil presentan debilidades; deficiencias en la aplicación de las políticas de reforma del sector de la seguridad.	Debilidades en materia democrática y de seguridad. Colapso de las instituciones gubernamentales y de la sociedad civil; poblaciones desplazadas; privatización de la seguridad; posibles bolsas de resistencia armada; abundancia de armas pequeñas y de minas antipersonal.	Voluntad política. En ocasiones, las fuerzas armadas presentan un tamaño y reciben un volumen de recursos desproporcionados.
<b>Posibilidades de acometer una RSS</b>	Mixtas (dependiendo del compromiso político con la reforma, la fortaleza de las instituciones del Estado, el papel y estado de las fuerzas de seguridad, el entorno de seguridad regional, el enfoque de los donantes con respecto a la RSS, etc.).	Más bien favorables (instituciones del Estado sólidas, fuerzas de seguridad profesionales, amplitud del proceso de democratización), incluso pueden mejorar en presencia de incentivos externos (p. ej., adhesión a la UE o a la OTAN).	Más bien desfavorables (instituciones del Estado débiles o cuestionadas, privatización de la seguridad, dependencia de las fuerzas de apoyo a la paz o de intervención para la paz).	Mixtas (dependiendo del compromiso político con la reforma y de la fortaleza relativa del complejo militar-industrial); solidez de las instituciones del Estado y de la comunidad de OSC, pero amplia separación entre ambas.
<b>Proceso general de reforma</b>	Transición de una economía subdesarrollada a otra desarrollada.	Transición de un sistema autoritario a otro democrático.	Transición de un conflicto violento a la paz.	Respuesta a un cambio en el entorno de seguridad.
<b>Naturaleza de la participación externa</b>	Asistencia para el desarrollo acompañada de condicionalidad política.	Adhesión a instituciones multilaterales como incentivo para la reforma.	Intervención/ocupación militar; principalmente operaciones de apoyo a la paz lideradas por las Naciones Unidas.	Por lo general, ninguna.
<b>Principales actores externos</b>	Agentes financieros o de desarrollo: donantes multilaterales (OCDE, PNUD, Banco Mundial, etc.); donantes bilaterales; actores no estatales.	Agentes del sector de la seguridad: instituciones internacionales (UE, OTAN, OSCE, etc.); gobiernos; actores no estatales (como ONG internacionales o empresas militares privadas).	Agentes del sector de la seguridad: fuerzas de intervención; fuerzas de mantenimiento de la paz bajo los auspicios internacionales; actores no estatales (como empresas militares privadas).	Por lo general, ninguna.

## Recuadro 15 Participación de los grupos de mujeres en el proceso de DDR en Liberia

En los últimos años ha surgido la necesidad de integrar la dimensión de género en los programas de DDR como consecuencia de la mayor conciencia sobre la magnitud y las diversas formas de participación de las mujeres y las niñas en los conflictos armados, así como del reconocimiento de que se estaban viendo excluidas de los procesos de DDR<sup>72</sup>. Se calcula que entre 1998 y 2002 se negó al acceso a los programas de DDR impulsados en Sierra Leona a un 88% de las niñas soldados<sup>73</sup>. La Lista de Verificación del Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) sobre Desarme, Desmovilización y Reintegración con Perspectiva de Género y las Normas Integradas de Desmovilización y Reintegración del Centro de Recursos de las Naciones Unidas para el Desarme, la Desmovilización y la Reintegración proporcionan orientaciones detalladas para abordar las necesidades particulares de las mujeres y las niñas durante los procesos de DDR<sup>74</sup>.

En Liberia, las organizaciones locales de mujeres desempeñaron un papel clave en el diseño y la distribución de la información relacionada con los programas de DDR. Los diagnósticos iniciales de necesidades estimaron que el DDR afectaría a unas 2.000 ex combatientes<sup>75</sup>. En 2003, varios grupos de mujeres se unieron bajo el lema "Mujeres de Liberia preocupadas" y se involucraron en el proceso de DDR. Dichos grupos colaboraron con la Misión de las Naciones Unidas y con el Ministerio de Género y Desarrollo en el diseño de una campaña de concienciación a través de la radio y la prensa escrita cuyo objetivo era animar a las mujeres y las niñas a participar en el proceso de DDR<sup>76</sup>. Hasta febrero de 2005, un total de 22.370 mujeres y 2.440 niñas se habían sometido al desarme y la desmovilización (el programa de DDR afectó en total a 101.495 personas). El programa incluyó tanto a mujeres vinculadas a fuerzas combatientes como a ex combatientes<sup>77</sup>. A finales de 2006, se habían reinsertado 13.223 de esas mujeres, principalmente en la agricultura, la educación formal o la formación profesional<sup>78</sup>.

### Retos para la integración de las cuestiones de género

- Los procesos de DDR<sup>71</sup> suelen excluir a las mujeres y las niñas (véase el recuadro 15).
- La presión por crear rápidamente instituciones del sector de la seguridad puede provocar que se otorgue una prioridad insuficiente a las cuestiones de género en las esferas de la contratación, la capacitación y la logística.
- La falta de infraestructura y capacidad puede suponer un obstáculo para el acceso de las mujeres a la justicia.
- A menudo la población civil desconfía de las instituciones del sector de la seguridad debido a las violaciones de los derechos humanos cometidas en el pasado, lo que incrementa la dificultad para reclutar mujeres.
- Es posible que las mujeres no cumplan los requisitos educativos o carezcan de las aptitudes necesarias para incorporarse a las instituciones del sector de la seguridad.

### ! Oportunidades y sugerencias para la integración de las cuestiones de género

- La participación de las organizaciones de mujeres en los procesos de paz puede sentar las bases para su implicación y la integración de las cuestiones de género en los procesos de RSS:
  - Involucrar a las organizaciones de mujeres y de hombres en la formulación de políticas de seguridad y desarrollar la capacidad del personal del sector de la seguridad de nueva incorporación en asuntos de género.
- Una reforma integral de las instituciones del sector de la seguridad, incluida la contratación a gran escala y la capacitación del personal del sector de la seguridad, ofrece oportunidades para integrar las cuestiones de género:
  - Proporcionar capacitación de género a todo el personal del sector de la seguridad.
  - Investigar al personal de nueva incorporación para detectar posibles antecedentes de violaciones de los derechos humanos, incluida la violencia de género.
  - Integrar las cuestiones de género en las Naciones Unidas y en otras organizaciones internacionales, así como en la capacitación del personal policial, militar, judicial, penal y gubernamental que ofrecen los actores bilaterales.
- La fluidez de los roles de género durante los conflictos armados puede crear el espacio necesario para aumentar la participación de las mujeres en el sector de la seguridad:

- Definir metas claras en lo que respecta a la contratación, retención y promoción de mujeres.
- Proporcionar incentivos para que las mujeres ex combatientes se incorporen a las fuerzas armadas y policiales.
- Los procesos de DDR pueden ofrecer un buen punto de partida para abordar las cuestiones de género:
  - Garantizar que estos procesos satisfagan las necesidades de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas.
  - Integrar programas dirigidos a evitar la violencia de género contra hombres ex combatientes en los procesos de DDR.
- Las instituciones y los donantes internacionales pueden proporcionar recursos para respaldar la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de RSS.
  - Alentar a los donantes a financiar iniciativas de género, incluidos los aspectos logísticos y el equipo proporcionado al personal femenino del sector de la seguridad.

## 7.2 Países en transición

Desde el punto de vista económico, los países en transición son aquellos que se encuentran en una fase de cambio de una economía de planificación centralizada a una economía de mercado; a modo de ejemplo, cabe citar la Comunidad de Estados Independientes y determinados países del sudeste de Europa<sup>79</sup>. con frecuencia se caracterizan por un complejo militar industrial con una dimensión y unos recursos desproporcionados, un sólido sistema estatal centralizado y unas organizaciones de la sociedad civil que presentan importantes debilidades.<sup>80</sup> Entre los obstáculos a los que puede enfrentarse la RSS pueden figurar un liderazgo político autoritario, el nepotismo y la implicación de la policía en actos criminales y en la corrupción. En estos países a menudo no existe prácticamente ningún tipo de supervisión por parte de la sociedad civil. La RSS se acomete principalmente en respuesta a la presión externa, por ejemplo de la UE o la OTAN, y se desencadena como consecuencia de la firma de acuerdos bilaterales o multilaterales<sup>81</sup>.

### Retos para la integración de las cuestiones de género

- Debido a la existencia de corrupción y de violaciones de los derechos humanos, no suele darse prioridad a las cuestiones de género en los procesos de RSS.
- Ausencia de mecanismos de rendición de cuentas.
- Los bajos niveles de confianza de la población en el sector de la seguridad pueden dificultar la contratación de mujeres y la colaboración con las organizaciones de mujeres.

## Recuadro 16 Capacitación de género para jueces<sup>83</sup>

La International Association of Women Judges (Asociación Internacional de Juezas) reúne a más de 4.000 magistradas de 87 países.

En 1997, esta asociación puso en marcha un programa de capacitación en materia de derechos humanos de tres años de duración, dirigido a jueces y profesionales afines en cinco países de América del Sur. El programa se centraba en la aplicación de las convenciones internacionales y regionales de derechos humanos a los asuntos que se planteaban en los tribunales nacionales relacionados con la discriminación o la violencia contra las mujeres. A partir del año 2000, la asociación amplió su Programa de Jurisprudencia sobre la Igualdad (JEP) a América Central, África Oriental y África Meridional. En total, más de 1.300 jueces de ambos sexos participaron en los cursos que impartió el JEP en 12 países.

En los talleres y seminarios que organiza dicho programa, los jueces se reúnen para analizar el significado concreto de las garantías abstractas de igualdad de protección y no discriminación. A través de estudios de casos y ejercicios de resolución de problemas, los participantes comparten sus puntos de vista con sus colegas y profundizan en su conocimiento de la aplicación del Derecho internacional a los contextos nacionales.

El programa:

- Ha creado una comunidad judicial internacional sobre derechos humanos. Los juristas formados por el JEP constituyen actualmente el núcleo de las redes regionales, que se prestan apoyo unas a otras y animan a otros y otras colegas a seguir su estela.
- Ha provocado un cambio de visión y de prácticas. Muchos jueces que participaron en la formación del JEP han señalado que esta les alertó sobre la naturaleza y el alcance de la violencia doméstica y la discriminación de género; los sesgos ocultos –tanto propios como de otros colegas– y los estereotipos en los que se apoyan estos; y sobre formas más eficaces y sensibles de interrogar a las y los testigos.
- Ha hecho que los participantes adapten sus programas de estudios a contextos no judiciales. Los participantes en el JEP han incorporado los materiales de este programa a los programas de estudios que utilizan con sus alumnos, en los niveles de enseñanza secundaria y superior, así como a los programas de capacitación de la policía, los abogados, los trabajadores sociales, los médicos y otros profesionales.
- Se ha ganado el respaldo de los tribunales, los organismos gubernamentales y el poder judicial. En Kenya, Uganda y Tanzania, por ejemplo, los presidentes de los tribunales supremos manifestaron públicamente su apoyo al JEP y adoptaron el programa como oferta oficial de sus institutos de capacitación judicial.



### Las cuestiones de género

- Los objetivos de incorporación a la OTAN o la UE, o la aportación de personal policial o tropas a las misiones de establecimiento de la paz de las Naciones Unidas, pueden incentivar a un Estado a abordar las cuestiones de género en su proceso de RSS.
- La preocupación por la prevalencia de la trata de mujeres y niñas puede ofrecer un punto de partida para tratar las necesidades particulares en materia de seguridad de las mujeres y las niñas, así como del personal femenino de este sector.
- En determinados países en transición, el legado post-soviético incluye una participación más igualitaria de hombres y mujeres en las instituciones del sector de la seguridad, como por ejemplo en las fuerzas armadas o en los cuerpos policiales.
- La transición a unas fuerzas armadas verdaderamente profesionales y unos elevados niveles de educación de las mujeres pueden ofrecer oportunidades para la inclusión de estas. Además, la existencia de unos altos niveles de desempleo puede hacer que las fuerzas armadas representen para las mujeres una opción profesional más atractiva que en el pasado.

### 7.3 Países en desarrollo

El término "países en desarrollo" describe por lo general a aquellas naciones que presentan un bajo ingreso nacional bruto así como un bajo índice de desarrollo humano. Las Naciones Unidas describen como "regiones en desarrollo" a África, Asia (salvo el Japón), el Caribe, América Central, Oceanía (excluidas Australia y Nueva Zelanda) y América del Sur.<sup>82</sup> Los países en desarrollo suelen presentar escasez de recursos económicos, una tendencia a carecer de los recursos necesarios para que el sector de la seguridad funcione de forma adecuada, altos niveles de corrupción como consecuencia de la falta de un salario suficiente para subsistir, intereses particulares, un bajo nivel de transparencia y unas débiles estructuras de gobernanza democrática. Los procesos de reforma del sector de la seguridad que se acometen en estos países

se centran en reformar las instituciones existentes para crear un sector profesional, responsable y adecuadamente dimensionado a través de la lucha contra la corrupción y contra las violaciones de los derechos humanos, el desarrollo de la capacidad técnica y la intensificación del control democrático.

### Retos para la integración de las cuestiones de género

- La falta de recursos y de mecanismos de supervisión en estos Estados puede contribuir a unos bajos niveles de prevención y rendición de cuentas en lo que respecta a las violaciones de los derechos humanos cometidas por el personal del sector de la seguridad, sobre todo en lo tocante a la violencia de género.
- Dado que las mujeres suelen ser pobres, los altos niveles de corrupción dificultan de forma especial su acceso a la justicia.
- En muchos países no existe una legislación adecuada a escala nacional que penalice todas las formas de violencia de género.
- El legado de proyectos de desarrollo impuestos puede hacer que las cuestiones de igualdad de género y la RSS se perciban como imposiciones de países extranjeros.



### Oportunidades y sugerencias para la integración de las cuestiones de género

- Las iniciativas de desarrollo pueden ofrecer un buen punto de partida para incrementar la seguridad y el acceso a la justicia por parte de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas, así como para abordar la violencia de género y para involucrar a las organizaciones de la sociedad civil de hombres y mujeres.
- Es probable que las organizaciones de la sociedad civil estén colmando las lagunas del Estado en lo que respecta a la provisión de servicios de seguridad, por ejemplo en ámbitos como el apoyo a los reclusos o la prestación de servicios policiales y de justicia en el ámbito comunitario. Estas organizaciones pueden colaborar en la identificación y la satisfacción de las necesidades específicas de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas.

## Recuadro 17 | SSR agenda for the North <sup>84</sup>

Los gobiernos donantes y las organizaciones multilaterales consideran la RSS como una necesidad crucial, pero solo para los países en desarrollo. Sin embargo, muchos países industrializados, incluidos numerosos Estados donantes, también necesitan reformar con urgencia sus sectores de seguridad. La elaboración de un "programa de RSS en el Norte" podría abarcar los temas siguientes:

- La violación del Derecho internacional que prohíbe el uso de la fuerza y la amenaza de recurrir a ella.
- El limitado papel que desempeñan los parlamentos cuando los gobiernos deciden involucrarse en una guerra, y la manipulación de la información de inteligencia y de la opinión pública en tales decisiones.
- El no acatamiento de los Convenios de Ginebra y de las prohibiciones relativas a la tortura.
- La venta de armas y otras formas de apoyo a los regímenes represivos desde el sector de la seguridad.
- La financiación secreta de servicios de seguridad en los países en desarrollo, que estimula la corrupción y alimenta los conflictos.
- Las violaciones de las libertades civiles en los países industrializados y el fomento de medidas represivas en los países en desarrollo en el marco de la lucha contra el terrorismo.
- El doble rasero normativo en lo que respecta a las armas de destrucción masiva.
- El mantenimiento de acuerdos de poder obsoletos y poco equitativos en el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

- La elaboración de un plan de seguridad ciudadana con perspectiva de género a escala municipal, que incluya la participación de las organizaciones de mujeres, puede resultar una medida muy eficaz en función de los costos.

### 7.4 Países desarrollados

El término "países desarrollados" describe por lo general a aquellas naciones que presentan un alto ingreso nacional bruto así como un alto índice de desarrollo humano. Las Naciones Unidas consideran países desarrollados a Australia, el Canadá, Israel, el Japón, Nueva Zelanda, Europa Occidental y Septentrional y los Estados Unidos<sup>85</sup>. Pese a que no es frecuente utilizar el concepto de RSS en relación con los países desarrollados, estos países también necesitan con frecuencia reformar sus sectores de seguridad, una reforma que puede tener lugar en diferentes niveles. En los países desarrollados, las reformas suelen afectar a instituciones específicas y pueden centrarse en cuestiones relacionadas con la eficiencia, el aumento de la supervisión o los procedimientos operativos y de gestión, como la creación de una policía de base comunitaria. Estos países también pueden acometer reformas con objeto de subsanar un nivel excesivo o insuficiente de inversión en sus sectores de seguridad, o una utilización ineficiente de sus recursos. En muchos casos, el sector de la seguridad presenta algunas asignaturas pendientes en los países desarrollados, como la prevención de la violencia de género y la eficacia de la respuesta a este problema o el logro de la paridad de género entre el personal de las instituciones de seguridad.

Los países desarrollados también desempeñan un papel muy importante de apoyo a los procesos de RSS que tienen lugar en contextos post-conflicto, en transición y en desarrollo.

#### Retos para la integración de las cuestiones de género

- Es posible que se dé prioridad a las amenazas externas para la seguridad, como el terrorismo, en detrimento de las amenazas internas. Esto puede provocar la exclusión de determinados temas del programa de seguridad, como la violencia de género.
- Puede existir un mayor grado de complacencia (tanto por parte de los hombres como de las mujeres) en relación con la necesidad de lograr la igualdad de género.
- En algunos países puede existir oposición a la adopción de medidas afirmativas, lo que puede suponer un

obstáculo para las iniciativas dirigidas a incrementar la contratación, retención y promoción de mujeres en los organismos de seguridad, así como a elevar la participación de las mujeres en las instituciones parlamentarias y en los procesos de toma de decisiones relacionadas con la seguridad.

#### Oportunidades y sugerencias para la integración de las cuestiones de género

- La responsabilidad estatal que emana de las leyes de lucha contra la discriminación, de las leyes que regulan los delitos motivado por prejuicios y de las relativas a la igualdad de género pueden servir de base para la adopción de medidas encaminadas a desarrollar la capacidad de las instituciones del sector de la seguridad para abordar las cuestiones de género, tanto desde el punto de vista interno como operacional.
- Las prácticas de gestión de recursos humanos presentan margen de mejora; por ejemplo, podrían promoverse medidas dirigidas a luchar contra el acoso y la discriminación sexuales y contra otras formas de violencia de género en el seno de las instituciones del sector de la seguridad.
- Las mayores dificultades que presentan determinadas instituciones del sector de la seguridad para contratar personal pueden crear un incentivo añadido para incrementar la contratación, retención y promoción de mujeres.
- Es probable que las organizaciones de la sociedad civil de personas lesbianas, gais, bisexuales y transgéneros (LGBT) desempeñen un papel más visible y activo, y que puedan colaborar en la lucha contra la violencia y la discriminación de que son objeto estas personas, incluso en el seno de los organismos del sector de la seguridad (véase el recuadro 18).
- Los países donantes que apoyan los procesos de RSS tienen la posibilidad de integrar el género en sus iniciativas de apoyo a la RSS. Por ejemplo, deberían:
  - Garantizar que las iniciativas de RSS que apoyan integren plenamente las cuestiones de género, y que las mujeres participen plenamente en dichas iniciativas.
  - Cerciorarse de que el personal de los ministerios de desarrollo internacional y asuntos exteriores que esté involucrado en la RSS cuente con la especialización necesaria en temas de género.

## Recuadro 18

Una asociación de personas LGBT en el sistema penitenciario del Reino Unido<sup>86</sup>

En el Reino Unido, la Red de Apoyo a las Lesbianas, Gais, Bisexuales y Transgéneros del Personal del Servicio de Prisiones de Su Majestad (GALIPS) ofrece un ejemplo del eficaz papel que pueden desempeñar las asociaciones del personal en la lucha contra la discriminación. Creada en 2000 por un empleado de prisiones que había reconocido abiertamente su condición gai, la GALIPS obtuvo en 2004 el reconocimiento formal, el apoyo y recursos económicos del Grupo de Política Operacional del Servicio de Prisiones del Reino Unido. Durante esos cuatro años, se formularon estudios de viabilidad, se recopilaron investigaciones, se creó un grupo de trabajo, se llevó a cabo una encuesta entre las personas interesadas en participar en la red y se organizó un evento para debatir sobre la necesidad de crear una red de LGBT. En la actualidad GALIPS tiene más de 2.000 socios y cuenta con una plantilla de cuatro empleados a tiempo completo.

Su objetivo es "proporcionar una red profesional de apoyo al personal LGBT y prestar asistencia en la lucha contra cualquier tipo de discriminación en el Servicio Penitenciario". La asociación desarrolla una amplia variedad de actividades, entre las que cabe citar las siguientes:

- La creación de puntos focales dentro de los diferentes centros penitenciarios.
- La organización de cursos de capacitación y de actividades de concienciación para el personal de prisiones.
- La prestación de un servicio telefónico confidencial para que el personal pueda denunciar los casos de acoso y hostigamiento contra las personas gais y saber dónde acudir para obtener ayuda.
- El apoyo a los equipos encargados de la formulación de políticas para garantizar la transversalización de las cuestiones relacionadas con las personas LGBT en las políticas que elaboren.
- La creación de vínculos con otros departamentos del gobierno, organismos de justicia penal, sus redes y otras entidades en el seno de la comunidad LGBT.
- El apoyo a los gestores de las prisiones y a otras personas que se enfrenten a problemas relacionados con las personas LGBT en el trabajo.

## 8 Principales recomendaciones

1. Generar apropiación local a través de la **plena participación de las organizaciones de la sociedad civil**, incluidas las organizaciones nacionales y locales de mujeres, en el análisis, el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las políticas y programas de RSS.
2. Examinar y **revisar las leyes, políticas y protocolos vigentes en materia de seguridad** para garantizar que no sean discriminatorios y que tengan en cuenta las necesidades específicas de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en este ámbito.
3. En el marco de la RSS, implementar **políticas, mecanismos y programas específicamente dirigidos a prevenir la violencia de género que sufren las mujeres, las niñas, los hombres y los niños, luchar contra este tipo de violencia y sancionarla**.
4. Establecer **códigos de conducta** y otras políticas y mecanismos internos que estimulen una política de tolerancia cero con respecto a la violencia de género cometida por personal del sector de la seguridad, incluido el acoso sexual.
5. Establecer metas estratégicas e iniciativas específicas para incrementar la **contratación, retención y promoción de mujeres** y de otros grupos insuficientemente representados en las instituciones del sector de la seguridad.
6. Incluir **capacitación específica de género** en el programa de estudios básico del personal del sector de la seguridad en todos los niveles. Transversalizar las cuestiones de género en la capacitación del personal del sector de la seguridad.
7. Fortalecer la supervisión de los procesos de RSS y garantizar que los **órganos encargados de la supervisión del sector de la seguridad** sean sensibles al género y colaboren con las organizaciones de la sociedad civil de mujeres.

8. Incluir en todos los análisis, investigaciones y actividades de seguimiento o evaluación que se lleven a cabo en el marco de un proceso de RSS **datos desagregados por sexo y preguntas sobre cuestiones de género**, inclusive sobre las necesidades, prioridades y capacidades de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en materia de seguridad.
9. Desarrollar la **concienciación y la capacidad de género** del personal involucrado en la RSS a través de cursos de capacitación de género, la colaboración con expertas y expertos en temas de género y la inclusión de la perspectiva de género en las descripciones de las funciones de los puestos de trabajo y en las evaluaciones del personal.

## 9 Recursos adicionales

### Sitios web útiles

**Centre for Security Sector Management**  
-<http://www.ssronline.org/>

**DCAF, proyecto sobre la RSS y el género** -  
<http://www.dcaf.ch/gender-security-sector-reform/>

**Global Facilitation Network for SSR** -  
<http://www.ssrnetwork.net/>

**OSCE/OIDDH** - <http://www.osce.org/odihr/>

**UN Women** – [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)

**WILPF PeaceWomen** – <http://www.peacewomen.org>

## Guías prácticas y manuales

GTZ: *Género y Seguridad Ciudadana: Módulo de Capacitación Regional (texto base, guía metodológica y material de apoyo)* GTZ, 2005. Disponible en inglés y español.  
<http://www.gtzgenero.org.ni/publicaciones.php?idorig=en=1>

OCDE-DAC: *OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice* (OCDE: París), 2007.

<https://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>

Valasek, K. y Nelson, K., *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN 1325)* (INSTRAW: Santo Domingo), 2006. Disponible en inglés y español.  
<http://www.un-instraw.org/en/docs/1325/1325-Guide-ENG.pdf>

## Artículos e informes en línea

Anderlini, S.N. y Conaway, C.P., "Security Sector Reform", *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004.

[http://www.international-alert.org/women/gpb\\_toolkit.htm](http://www.international-alert.org/women/gpb_toolkit.htm)

Anderlini, S.N. y Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women* Women Waging Peace, Washington DC, 2004.

[http://www.huntalternatives.org/download/9\\_negotiating\\_the\\_transition\\_to\\_democracy\\_and\\_reforming\\_the\\_security\\_sector\\_the\\_vital\\_contributions\\_of\\_south\\_african\\_women.pdf](http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf)

Farr, V., *Voices from the Margins: A response to Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries*, Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2004.

[http://www.berghof-handbook.net/articles/ssr\\_farr.pdf](http://www.berghof-handbook.net/articles/ssr_farr.pdf)

Nathan, L.: *Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors* (DFID: Londres), septiembre de 2006.  
<http://www.crisisstates.com/download/others/SSRRef orm.pdf>

Oelke, S., *Security Sector Reform and Gender: Concepts and Points of Entry for Development Cooperation* (GTZ: Eschborn), 2007.

<http://www.gtz.de/de/dokumente/en-ssr-gender-2007.pdf>

Valasek, K.: "Gender and Democratic Security Governance", *Handbook for Civil Society Organisations on Public Oversight of the Security Sector*. Caparini, M., Cole, E. y Kinzelbach, K. (Renesans: Bratislava para el PNUD y el DCAF), de próxima publicación, julio de 2008.

## NOTAS FINALES

- 1 OECD DAC, Security System Reform and Governance, Serie: Directrices y Referencias del CAD (OCDE: París), 2005, pág. 20. <<http://www.oecd.org/dataoecd/8/39/31785288.pdf>>
- 2 Hänggi, H., "Making Sense of Security Sector Governance", Challenges of Security Sector Governance, eds. Hänggi, H. y Winkler, T.H. (DCAF: Ginebra), 2003, págs. 17-18.
- 3 OCDE-DAC, págs. 20-21. Véase también Hänggi, H., "Making Sense of Security Sector Governance", Challenges of Security Sector Governance, eds. Hänggi, H. y Winkler, T.H. (DCAF: Ginebra), 2003.
- 4 Ball et al., de próxima publicación, Informe de Desarrollo de las Naciones Unidas 2002 (PNUD: Nueva York), 2002, pág. 87. Los grupos de la sociedad civil extraoficiales solo figuran incluidos en la definición de la OCDE-DAC en el apartado dedicado a la supervisión. No obstante, su inclusión como una categoría específica, como sucede en el Informe de Desarrollo de las Naciones Unidas, supone el reconocimiento de que las organizaciones de la sociedad civil, además de su función supervisora, son proveedores claves de servicios de seguridad y garantizan la apropiación local a través de su participación en el diseño y la implementación de la RSS. Véase también: Hänggi, H., "Making Sense of Security Sector Governance", Challenges of Security Sector Governance, eds. Hänggi, H. y Winkler, T.H. (DCAF: Ginebra), 2003.
- 5 Basado en: Clingendael, International Alert and Saferworld, Towards a Better Practice Framework in Security Sector Reform: Broadening the Debate, Occasional SSR Paper No. 1. (Clingendael, International Alert, Saferworld: La Haya). Agosto de 2002. Págs.3-4; y Hänggi, H., "Making Sense of Security Sector Governance", Challenges of Security Sector Governance, eds. Hänggi, H. y Winkler, T.H. (DCAF: Ginebra), 2003, pág. 18.
- 6 OCDE-DAC, OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice (OCDE: París), 2007, págs. 21-22.
- 7 Véase GFN-SSR, A Beginner's Guide to Security Sector Reform (SSR) (GFN-SSR: Londres), marzo de 2007, pág. 6.
- 8 Kimmel, M.S., "Global Masculinities: Restoration and Resistance", A Man's World? Changing Men's Practices in a Globalized World, eds. Pease, B. y Pringle, K. (Zed Books: Nueva York), 2001, pág. 22.
- 9 Cock, J., "Gun Violence and Masculinity in Contemporary South Africa", Changing Men in South Africa, ed. Morrell, R. (Zed Books: Londres), 2001, págs. 50-51.
- 10 Whitworth, S., "Militarized Masculinities and the Politics of Peacekeeping", Critical Security Studies and World Politics, ed. Booth, K. (Lynne Rienner Publishers: Boulder, Colorado), 2005, pág. 96.
- 11 Kaplan, D., "The Military as a Second Bar Mitzvah: Combat Service as Initiation to Zionist Masculinity", Imagined Masculinities: Male Identity and Culture in the Modern Middle East, eds. Ghoussoub, M. y Sinclair-Webb, E. (Saqi Books: Londres), 2000, pág. 127.
- 12 IASC, Guidelines for Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Settings, septiembre de 2005.
- 13 Organización Mundial de la Salud, Informe mundial sobre la violencia y la salud (OMS: Ginebra), 2002, pág. 64.
- 14 Organización Mundial de la Salud, Estudio en varios países sobre la salud de las mujeres y la violencia doméstica contra la mujer (OMS: Ginebra), 2005, pág. 14.
- 15 Red de Acción Internacional contra las Armas Pequeñas, Gun violence: A Global Epidemic (IANSA: Londres), 2006. <<http://iansa.org/documents/2006/Gun-violence-a-global-epidemic.pdf>>
- 16 Red de Acción Internacional contra las Armas pequeñas, (OMS: Ginebra), 2001, pág. 3.
- 17 Vlachová, M. y Biason, L., Women in an Insecure World: Violence against Women, Facts, Figures and Analysis (Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas: Ginebra), 2005, pág. 27.
- 18 Organización Mundial de la Salud, 2002, pág. 64
- 19 Bastick, M., Grimm, K. y Kunz, R., Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector (Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas: Ginebra), 2007, pág. 55.
- 20 Human Rights Watch, No Escape: Male Rape in US Prisons, HRW: 2000.
- 21 Human Rights First, Homophobia: 2007 Hate Crime Survey: Human Rights First (Human Rights First: Nueva York), 2007, pág. 11.
- 22 Karl Engelbrektson, "Resolution 1325 increases efficiency", Good and Bad Examples: lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions (Uppsala: Genderforce) 2007, pág. 29.
- 23 Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, Informe del Secretario General, Coordinación de las políticas y actividades de los organismos especializados y de otros órganos del sistema de las Naciones Unidas: Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas, 12 de junio de 1997.
- 24 Lars Wetterskog, "Too much 'moralizing' before deployment", Good and Bad Examples: lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions (Uppsala: Genderforce) 2007, pág. 40.
- 25 Comité Interinstitucional Permanente, Women, Girls, Boys and Men, Different Needs – Equal Opportunities: Gender Handbook in Humanitarian Action, IASC, 2006, págs. 4-5.

- 26 Funk, A., Lang, J.L. y Osterhaus, J., *Ending Violence Against Women and Girls – Protecting Human Rights: Good Practices for Development Cooperation*, (GTZ: Eschborn) 2005, págs. 47-48; Bastick, M., Grimm, K. y Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas: Ginebra), 2007, págs. 150-151.
- 27 Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform* (Universidad de Birmingham: Birmingham), mayo de 2007, pág. 3.
- 28 Nathan, pág. 4.
- 29 Nathan, págs. 2-3.
- 30 Anderlini, S.N. y Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women* (Initiative for Inclusive Security, Washington DC), 2004, págs. 23-25.
- 31 OCDE-DAC, 2007, pág. 174.
- 32 OCDE-DAC, 2007.
- 33 Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, "Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions", documento de antecedentes, diálogo sobre política, Nueva York, 28 y 29 de marzo de 2006, pág. 23.
- 34 Guéhenno, J.M., *Secretario General Adjunto de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas*, comunicación presentada al debate abierto del Consejo de Seguridad sobre la aplicación de la resolución 1325 (2000) sobre las mujeres, la paz y la seguridad, Secretaría de las Naciones Unidas, Nueva York, 26 de octubre de 2006.
- 35 Unión Interparlamentaria, *Women in Politics* (Unión Interparlamentaria y DIP de las Naciones Unidas: Ginebra), enero de 2005.
- 36 Lonsway, K. et al., *Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies*, National Center for Women & Policing, 2003, pág. 2.
- 37 Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, documento de antecedentes, pág. 23.
- 38 Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, documento de antecedentes; Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, informe final.
- 39 Comunicación de Guéhenno al Consejo de Seguridad en el marco del debate sobre las mujeres, la paz y la seguridad, 23 de octubre de 2007, S/PV.5766, acta provisional únicamente, pág. 5.
- 40 McConnell, T., "All-Female Unit Keeps Peace in Liberia", *The Christian Science Monitor*, 21 de marzo de 2007.
- 41 Comité de Mujeres de las Fuerzas de la OTAN e Instituto de Investigación y Educación de la Mujer, "Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces". <[http://www.nato.int/issues/women\\_nato/perc\\_fem\\_soldiers\\_2001\\_2006.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf)>; Comité de Mujeres de las Fuerzas de la OTAN, "Percentages of Military Service Women in 2006". <[http://www.nato.int/issues/women\\_nato/perc\\_fem\\_soldiers-2006.jpg](http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers-2006.jpg)>; Comité de Mujeres de las Fuerzas de la OTAN, "Hungarian National Report for 2006". <[http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian\\_report\\_2006.pdf](http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf)>
- 42 Pickup, F., Williams, S. y Sweetman, C., *Ending Violence Against Women: A Challenge for Development and Humanitarian Work* (Oxford: Oxford), 2001, pág. 81.
- 43 Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, *Not a Minute More: Ending Violence Against Women* (UNIFEM: Nueva York), 2003, pág. 8.
- 44 Vlachová, M. y Bason, L., pág. 57.
- 45 Jeanne Gregory y Sue Lees, *Policing Sexual Assault* (Nueva York: Routledge), 1999, pág. 133.
- 46 Carpenter, C., "Recognizing Gender-Based Violence Against Civilian Men and Boys in Conflict Situations", *Security Dialogue*, Vol. 37(1): 2006, pág. 87.
- 47 Bastick, M., Grimm, K. y Kunz, R., *Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector* (Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas: Ginebra), 2007, pág. 159. 48 Viva Rio, "Projects: Citizen Police Practice Improvement Course". <<http://www.vivario.org.br/publique/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiv eTemplate=%5Fvivario%5Fen&sid=31&info id=162>>; PeaceNews, "Viva Rio: farewell to arms in Brazil". <<http://www.peacenews.info/issues/2452/245221.html>>; IANSA, "NGO PROFILE: Viva Rio, Brazil". <[http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo\\_profile\\_viva\\_rio.htm](http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo_profile_viva_rio.htm)>
- 49 Widmer, M., Barker, G. and Buchanan, C., "Hitting the Target: Men and Guns", *Revcon Policy Brief* (Centro para el Diálogo Humanitario: Ginebra), 2006.
- 50 OCDE-DAC, 2007, pág. 112.
- 51 OCDE-DAC, 2007, pág. 112.
- 52 OCDE-DAC, 2007, págs. 112-113.
- 53 Unión Interparlamentaria, 31 de octubre de 2006.
- 54 Anderlini, S.N. y Conaway, C.P., "Security Sector Reform", *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, pág. 37.
- 55 Comisión de Igualdad de Oportunidades, comunicado de prensa: "EOC and MoD sign new action plan to address sexual harassment in the Armed Forces", 25 de mayo de 2006.
- 56 Maley, J., "Sexual harassment rife in armed forces", *The Guardian*, 26 de mayo de 2006.
- 57 Organización Nacional de Mujeres, *From The Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever*, 1 de septiembre de 2006.
- 58 Amnistía Internacional. *Nigeria: Rape - the Silent Weapon*, Noviembre de 2006, pág. 28. <<http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006>>
- 59 Zeigler, S.L. y Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (University Press of America: EE. UU.), 2005, pág. 125.
- 60 "Acuerdo entre el Ministerio de Defensa y la Comisión de Igualdad de Oportunidades sobre un plan de acción para prevenir y tratar eficazmente el acoso sexual en las fuerzas armadas". <[http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod\\_eoc\\_agreement.pdf](http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf)>
- 61 Dependencia de Mujer e Igualdad, Departamento de Comercio e Industria del Reino Unido, *Gender Impact Assessment*, 2002, pág. 4. <[http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender\\_impact\\_assessment.pdf](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf)>
- 62 Valasek, K., "Gender and Democratic Security Governance", *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, eds. Caparini, M., Cole, E. y Kinzelbach, K. (Renesans: Bratislava para el PNUD y el DCAF), de próxima publicación, julio de 2008.
- 63 OCDE-DAC, 2007, pág. 47.
- 64 OCDE-DAC, 2007, pág. 48.
- 65 Nathan, págs. 30-31.
- 66 Genderforce Sweden, *From Words to Action: Genderforce Sweden*. <[http://www.genderforce.se/dokument/From\\_words\\_to\\_action.pdf](http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf)>
- 67 OCDE-DAC, 2007, págs. 240-241.
- 68 OCDE-DAC, 2007, págs. 241-242.
- 69 Albrecht, P. y Barnes, K., "Género y elaboración de políticas de seguridad nacional", *Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad*, 2008. Adaptado de Bryden, A. y Hänggi, H., "Reforming and Reconstructing the Security Sector" (Ginebra: DCAF), 2005, pág. 30. <<[http://www.dcaf.ch/\\_docs/Yearbook2005/bm\\_sgpc\\_ch02.pdf](http://www.dcaf.ch/_docs/Yearbook2005/bm_sgpc_ch02.pdf)>>
- 70 OCDE-DAC, 2007, págs. 100-101.
- 71 Los procesos de RSS y DDR están estrechamente relacionados. Véase: Bryden, A., "Understanding the DDR-SSR Nexus: Building Sustainable Peace in Africa", documento temático, Segunda Conferencia Internacional sobre el DDR y la estabilidad en África, Kinshasa, del 2 al 14 de julio de 2007.
- 72 McKay, S. y Mazurana, D., *Where are the Girls? Girls in Fighting Forces in Northern Uganda, Sierra Leone and Mozambique: Their Lives During and After War* (Quebec: Rights & Democracy) 2004, pág. 14.
- 73 Comunicación de la Sra. Maggie Paterson, asesora superior de la División de Igualdad de Género del CIDA, "Forum Report", *Women and Leadership: Voices for Security and Development*, Ottawa, Canadá, 28 y 29 de noviembre de 2002, pág. 20.
- 74 UNIFEM, "Gender-aware Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR): A Checklist, UNIFEM, 2004; "Women, Gender and DDR", *Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards*, UNDDR, 2006.
- 75 Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, *Gender Mainstreaming in Peacekeeping Operations: Progress Report*, Nueva York, 2005, pág. 31.
- 76 Centro de Información sobre el Desarme, la Desmovilización y la Reintegración de las Naciones Unidas, programa de país: Liberia, 1 de junio de 2007. <<http://www.unddr.org/countryprogrammes.php?c=52>>
- 77 UNMIL, *Disarmament, Demobilization, Reintegration and Rehabilitation*, 1 de junio de 2007 <<http://www.unmil.org/content.asp?ccat=ddr>>
- 78 <[http://unmil.org/documents/OGA\\_Achievement\\_2004\\_2006.pdf](http://unmil.org/documents/OGA_Achievement_2004_2006.pdf)>
- 79 División de Estadística de las Naciones Unidas, composición de regiones macrogeográficas (continentales), subregiones geográficas y otras agrupaciones económicas y de otro tipo seleccionadas. <<http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm#developed>>
- 80 Hänggi, H., "Conceptualizing Security Sector Reform and Reconstruction", *Reform and Reconstruction of the Security Sector*, eds. Bryden, A. y Hänggi H. (DCAF; Münster, Alemania) págs. 5-6.
- 81 Wulf, H., *Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries*, Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2007, pág. 7.
- 82 División de Estadística de las Naciones Unidas.
- 83 International Association of Women Judges, "Jurisprudence of Equality Program". <<http://www.iawj.org/what/jep.asp>>
- 84 Fragmento tomado de: Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform* (Universidad de Birmingham: Birmingham), mayo de 2007, pág. 7.
- 85 División de Estadística de las Naciones Unidas.
- 86 GALIPS, *GALIPS Annual Report 2005-2006* (GALIPS: Londres) 2006, págs. 3-5; Cowan, K., *Bullying: Preventing the Bullying and Harassment of Gay Employees* (Stonewall Workplace Guides: Londres), 2007, pág.



