



Iniciativa Elsie para la Participación de las Mujeres en las Operaciones de Paz

ESTUDIO DE BASE

Marta Ghittoni, Léa Lehouck and Callum Watson

GINEBRA, JULIO 2018

Iniciativa Elsie para la Participación de las Mujeres en las Operaciones de Paz

Estudio de base

Ginebra, julio 2018

Autores: Marta Ghittoni, Léa Lehouck y Callum Watson

Editores: Ann Blomberg y Daniel de Torres

Agradecimientos

El Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas (DCAF) agradece las valiosas contribuciones que las siguientes personas aportaron a este informe:

Thammy Evans, Larisa Galadza, Rachel Grimes, Alain Laferté, Vanja Matić, Nevena Miteva, Hawa Tina Momoh, Jennifer Salahub, Anna-Lena Schluchter, Lorraine Serrano, Jake Sherman y Ella van den Heuvel. Nuestro agradecimiento especial a Juliette Gundy y a David Marchesseault por haber revisado las sucesivas versiones preliminares.

Diseño y maquetación de Rodrigo Amorim (DCAF)

©DCAF 2018. El DCAF alienta el uso, traducción y divulgación de este informe, pero con la condición de mencionarlo como fuente y de citar todos sus contenidos utilizados.

ISBN 92-9222-458-1

Manera de citar el presente estudio:

Marta Ghittoni, Léa Lehouck y Callum Watson: Iniciativa Elsie para la Participación de las Mujeres en las Operaciones de Paz: Estudio de base (Ginebra: DCAF 2018)

Este estudio de base fue realizado en el marco de la Iniciativa Elsie para la Participación de las Mujeres en las Operaciones de Paz emprendida por el Ministerio de Asuntos Mundiales de Canadá.

Índice

Lista de abreviaturas y acrónimos	6
Resumen ejecutivo	7
1. Introducción	10
1.1. Evolución histórica de la participación de mujeres uniformadas en las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU	10
1.2. Situación actual de la participación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU	13
1.3. Participación de las mujeres en otras operaciones de paz	22
2. Limitaciones metodológicas	24
3. Resumen de los argumentos a favor de aumentar la participación de las mujeres uniformadas en las OMP	27
3.1 Eficacia operacional	28
3.1.i Contacto con la población civil	28
3.1.ii Reducción de los efectos negativos de las operaciones de mantenimiento de la paz	30
3.1.iii Legitimidad de las operaciones de mantenimiento de la paz	31
3.2 Capacidad para apoyar la aplicación de las disposiciones de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad	32
3.3 Igual derecho de las mujeres a prestar servicio	34
4. Obstáculos para el despliegue de mujeres uniformadas en operaciones de mantenimiento de la paz	37
4.1 ¿Se da a las mujeres las mismas oportunidades de participar en operaciones de mantenimiento de la paz?	38
4.1.i Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación	38
4.1.ii Obstáculos y respuestas	40
4.1.iii Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas	50
4.2 Los criterios de selección para despliegues, ¿excluyen a un número?	51
4.2.i Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación	51
4.2.ii Obstáculos y respuestas	51
4.2.iii Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas	54
4.3 Las mujeres, ¿cuentan con el entorno, las instalaciones y los equipos necesarios para participar en los despliegues?	56
4.3.i. Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación	56
4.3.ii. Obstáculos y respuestas	56
4.3.iii Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas	58
4.4 Las limitaciones impuestas por las obligaciones de familia, ¿obstaculizan la participación de las mujeres en los despliegues?	59
4.4.i Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación	59
4.4.ii Obstáculos y respuestas	60
4.4.iii Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas	61
4.5 Las mujeres que participan en los despliegues, ¿reciben trato igual e iguales oportunidades e incentivos para volver a participar en los despliegues?	36
4.5.i Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación	36
4.5.ii Obstáculos y respuestas	36
4.5.iii Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas	42
4.6 Las mujeres, ¿tienen las mismas oportunidades de avanzar en su carrera participando en despliegues, ya sea en la misión o en su país de origen?	43
4.6.i Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación	43
4.6.ii Obstáculos y respuestas	43
4.6.iii Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas	44
5. Conclusiones	47
Bibliografía	48
Anexo: Síntesis de las recomendaciones	52

Lista de abreviaturas y acrónimos

CCAMP	(Comisión Consultiva para Asuntos Militares y Policiales)
DDRR	(Desarme, desmovilización, rehabilitación y reintegración)
DOMP	(Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz)
HIPPO	(Grupo Independiente de Alto Nivel sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas)
LGBTI	(Personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales)
MAMC	(Ministerio de Asuntos Mundiales de Canadá)
MINUSTAH	(Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití)
MONUSCO	(Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo)
MPS	(Mujeres, Paz y Seguridad)
OMP	(Operaciones de mantenimiento de la paz)
ONU	(Organización de las Naciones Unidas)
OSCE	(Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa)
OTAN	(Organización del Tratado del Atlántico Norte)
PACFP	(Países que aportan contingentes y fuerzas de policía)
RCSNU	(Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas)
TI	(Transparencia Internacional)
UA	(Unión Africana)
UE	(Unión Europea)
UNAMSIL	(Misión de las Naciones Unidas en Sierra Leona)
UNFICYP	(Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre)
UNMC	(Campaña del Milenio de las Naciones Unidas)
UNMIK	(Misión de Administración Provisional de las Naciones Unidas en Kosovo)
UNMIL	(Misión de las Naciones Unidas en Liberia)
UPC	(Unidad de Policía Constituida)
UPCEF	(Unidad de Policía Constituida Exclusivamente Femenina)
VSG	(Violencia sexual y de género)

Iniciativa Elsie para la Participación de las Mujeres en las Operaciones de Paz

Resumen ejecutivo

El presente estudio de base ha sido encargado por el Ministerio de Asuntos Mundiales de Canadá (MAMC) en el marco de la Iniciativa Elsie para la Participación de las Mujeres en las Operaciones de Paz. La Iniciativa Elsie tiene por objetivo elaborar medidas que permitan “pasar de un avance lento y gradual a un cambio transformacional en materia de participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz”¹. Los principales objetivos de este estudio son: describir la situación actual de la participación de las mujeres en funciones militares y policiales en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas (ONU); documentar las mejores prácticas internacionales para aumentar dicha participación; y establecer cuáles son los desafíos y obstáculos que frenan el reclutamiento, entrenamiento, retención, despliegue y avance profesional de las mujeres uniformadas en las operaciones de mantenimiento de la paz.

En la última década, la creciente proporción de mujeres que sirven en las fuerzas policiales y militares de mantenimiento de la paz (que sigue estando muy por debajo de los objetivos establecidos), ha oscilado entre 2 % y 4 % en el caso del personal militar y entre 6 % y 10 % en el caso del personal policial. Aunque esta situación se debe en parte al reducido número de mujeres que sirven en las fuerzas militares y policiales a nivel nacional, las investigaciones indican que, sorprendentemente, la principal razón de la baja proporción de mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz (OMP) de las Naciones Unidas parece radicar más bien en una serie de desafíos y de obstáculos que dificultan el despliegue de mujeres uniformadas en las OMP. Naciones Unidas ha establecido una serie de ambiciosos objetivos para incrementar la participación de las mujeres en las OMP – especialmente desde la década de 1990 – que, hasta la fecha, no han sido logrados.

En general, las Naciones Unidas y sus Estados Miembros reconocen que incrementar la participación de mujeres uniformadas en las OMP es un objetivo necesario y deseable por diversas razones: una proporción de hombres y mujeres más equilibrada puede contribuir a la eficacia operacional y también facilitar que las OMP logren con más facilidad los objetivos establecidos en la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad (MPS). Asimismo, incrementar la participación de las mujeres es considerado un objetivo valioso en sí mismo, ya que reafirma el derecho de las mujeres a servir en todas las capacidades al interior de las fuerzas militares y policiales. En la tercera sección del presente estudio se documentan algunos de esos argumentos.

¹ Ministerio de Asuntos Mundiales de Canadá, documento de información: The Elsie Initiative on Women in Peace Operations, Gobierno de Canadá, marzo de 2018. Disponible en: <https://www.canada.ca/en/global-affairs/news/2018/03/the-elsie-initiative-on-women-in-peace-operations.html>

Este estudio identifica y describe 14 obstáculos que dificultan el despliegue de mujeres uniformadas en las OMP y que pueden ser agrupados en seis categorías principales: (1) igual acceso a las oportunidades; (2) criterios de despliegue; (3) entorno de trabajo; (4) limitaciones impuestas por las obligaciones de familia; (5) trato igual durante el despliegue; y (6) oportunidades de avance profesional. Dichos obstáculos se han analizado a través de una serie de preguntas para examinar, entre otros: si realmente se ofrece a las mujeres las mismas oportunidades para participar en los despliegues; si los criterios de despliegue están establecidos de una manera que, en la práctica, excluye a un gran número de mujeres que de otro modo cumplirían los requisitos para participar en despliegues; si existe una infraestructura o cultura institucional inadecuada que impide a las mujeres participar en los despliegues; si las limitaciones impuestas por las obligaciones de familia tienen una gran repercusión; si la experiencia de haber participado en un despliegue impide o disuade a las mujeres de volver a participar en futuras OMP; y si participar en despliegues en OMP repercute de manera positiva o negativa sobre las trayectorias profesionales de las mujeres uniformadas en sus instituciones de origen. Además de documentar los obstáculos, el estudio formula también una serie de recomendaciones sobre las medidas correctivas que podrían ser adoptadas.

A la hora de aumentar el número de mujeres uniformadas desplegadas en operaciones de mantenimiento de la paz, una de las dificultades es que los obstáculos que impiden la participación de las mujeres suelen corresponder a un contexto específico – y ese contexto varía mucho entre los PACFP (países que aportan contingentes y fuerzas de policía) y entre las operaciones de mantenimiento de la paz. Asimismo, la mayor parte de las pruebas disponibles sobre las medidas para aumentar la participación de las mujeres son de índole anecdótica y no han sido sistemáticamente recopiladas y analizadas en el marco de un estudio congruente. Por último, es difícil analizar las tendencias y la participación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz porque los datos disponibles no incluyen información sobre sus rangos y porque son comunicados en diversos formatos.

El estudio también presenta y describe una serie de áreas y temas que deberían ser investigados más a fondo, como por ejemplo: evaluar el impacto relativo de los obstáculos identificados y el grado en que varían de un país a otro; realizar un análisis de género con respecto a las iniciativas de reclutamiento nacionales; identificar hasta qué grado llega el trato discriminatorio que sufren las mujeres uniformadas desplegadas; y cuantificar la medida en la que las mujeres uniformadas desplegadas deben realizar tareas para las cuales no están preparadas y que les ofrecen poca o ninguna oportunidad de avance profesional.

01

Introducción

1. Introducción

1.1. Evolución histórica de la participación de mujeres uniformadas en las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU

El desequilibrio entre los géneros en las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU ha sido un problema recurrente en los últimos 40 años. Durante la Década de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985), el personal femenino cuestionó los procedimientos de reclutamiento de la ONU –dominados por hombres– para las operaciones de mantenimiento de la paz, que a menudo (de forma involuntaria) favorecían a los hombres, lo cual hacía que las mujeres no pudieran tener acceso a oportunidades para ser desplegadas². Durante el establecimiento de la Misión de la ONU en Namibia (1989), la ONU anunció un proceso de reclutamiento más justo, basado en las calificaciones y competencias personales, mediante el cual “sólo las personas más competentes irían a ser reclutadas”³. En 1994, la Asamblea General estableció el objetivo de alcanzar la paridad entre géneros (50 % de hombres y 50 % de mujeres) en toda la Secretaría para el año 2000⁴. En 1995, el Secretario General amplió este objetivo de paridad de género, extendiéndolo a “todas misiones sobre el terreno y los puestos para sustituir al personal en misiones”⁵.

El Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (DOMP) de la ONU adoptó la Declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia en 2000, con recomendaciones detalladas para mejorar la igualdad de género en las operaciones de mantenimiento de la paz y el equilibrio entre los géneros, promoviendo la participación de las mujeres mediante oportunidades de reclutamiento, capacitación y liderazgo, entre otras medidas⁶. Esta decisión buscaba también solucionar la “incómoda postura” del DOMP, a saber la de “estar propugnando una mayor presencia de mujeres en las fuerzas policiales nacionales de la que existía en sus propias filas”⁷.

El compromiso de la ONU con la igualdad de género se vio reforzado con la adopción de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (RCSNU 1325) en 2000, la primera en su historia sobre el tema de las mujeres, la paz y la seguridad. Además de reconocer las repercusiones específicas que los conflictos armados tienen sobre las mujeres y los niños, y de pedir un aumento de la participación de las mujeres en los procesos de paz, la resolución reclama específicamente una mayor presencia de mujeres uniformadas en las operaciones de mantenimiento de la paz⁸. A esta resolución le siguieron otras siete, cuyo conjunto constituye actualmente el marco normativo de la Agenda de MPS.

En 2002, el Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad estableció que la ONU todavía distaba mucho de lograr sus objetivos en materia de participación de las mujeres en todos los aspectos de las operaciones de paz⁹. En 2006, el DOMP

2 Olsson, Louise, Anita Schjølset and Frida Möller, Women's participation in international operations and missions, en Gizelis, Theodora-Ismene and Louise Olsson, eds., *Gender, Peace and Security: Implementing UN Security Council Resolution 1325* (Abingdon: Routledge, 2015), pág. 37.

3 *ibid*

4 Asamblea General de la ONU, *Improvement of the Status of Women in the Secretariat*, Informe del Secretario General, documento de la ONU A/50/691, párrafo 59, 27 de octubre de 1995.

5 *ibid*.

6 Asamblea General de la ONU, Carta de fecha 12 de julio de 2000 dirigida al Secretario General por el Representante Permanente de Namibia ante las Naciones Unidas, documento de la ONU A/55/138-S/2000/693, 14 de julio de 2000.

7 Declaración de Jean-Marie Guéhenno, Subsecretario General Adjunto del DOMP en la reunión abierta de Mujeres, Paz y Seguridad, octubre de 2003 – disponible en Centro de Noticias ONU, *More Women Needed to Join, Sensitize UN Missions*.

8 Consejo de Seguridad de la ONU, Resolución 1325 (2000), documento de la ONU S/RES/1325 (2000), adoptada por el Consejo de Seguridad en su 4213a reunión el 31 de octubre de 2000.

9 Informe del Secretario General sobre Mujeres, Paz y Seguridad, documento de la ONU S/2002/1154, 16 de octubre de 2002.

instó a los Estados Miembros a “duplicar, anualmente y durante varios años, el número del personal uniformado femenino de mantenimiento de la paz”¹⁰. Asimismo, adoptó la Directiva de Política de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género en las operaciones para el mantenimiento de la paz¹¹, que contiene disposiciones orientadas a promover un mayor equilibrio entre los géneros entre el personal del DOMP.

En 2009, justo antes del 100 aniversario de la RCSNU 1325, la cifra total de mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz seguía estancada en torno al 1 %¹². La Policía de las Naciones Unidas decidió entonces lanzar la iniciativa Esfuerzos Globales¹³ con el objetivo de aumentar hasta el 20 % para 2014 el número de mujeres policías desplegadas en OMP. En 2015, la RCSNU 2242 exhortó “al Secretario General a que pusiera en marcha, en colaboración con los Estados Miembros, una estrategia revisada para duplicar, con los recursos existentes, el número de mujeres en los contingentes militares y de policía de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas a lo largo de los cinco años siguientes”¹⁴.

En su Informe sobre las mujeres y la paz y la seguridad de 2017, el Secretario General “instó a su grupo directivo a que adoptara medidas para hacer frente a los obstáculos estructurales que limitan la participación significativa de las mujeres en los componentes uniformado y civil del mantenimiento de la paz”¹⁵.

En 2018, el DOMP adoptó una nueva norma, según la cual los PACFP perderán algunos de sus puestos asignados cuando las mujeres no constituyan el 15 % de los observadores militares y oficiales de Estado Mayor desplegados. En cifras reales, para la mayoría de los países este porcentaje representa tan sólo un pequeño número de mujeres; por ejemplo, un país con 40 puestos asignados sólo debe desplegar a seis mujeres para cumplir con su cuota de 15 %¹⁶.

1.2. Situación actual de la participación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU

A pesar de todos estos esfuerzos y objetivos, el porcentaje general de mujeres desplegadas en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas ha aumentado a un ritmo muy lento, tal como se muestra en la Gráfica 1¹⁷.

La información desagregada sobre el personal de policía no estuvo disponible hasta el 2009, razón por la cual el gráfico muestra información sólo a partir de dicho año. Las cifras de policías son por lo general más altas que las de soldados, probablemente porque existen más mujeres en las fuerzas de policía nacionales que en las fuerzas armadas¹⁸. Además, las fuerzas armadas de algunos países no aceptan mujeres en las unidades de combate, que por lo general son las que tienen más posibilidades de ser desplegadas en contingentes. Asimismo, la exclusión de las mujeres de estas unidades les impide adquirir experiencia operacional, que es un prerrequisito para ser enviado como observador militar u oficial de Estado Mayor. Por ello, el número de mujeres que pueden optar a participar en los despliegues es mayor en la policía que en las fuerzas armadas¹⁹.

10 Operaciones de Paz de las Naciones Unidas, Year in Review (2006), New challenges, new horizons, wanted: Female peacekeepers, pág.18

11 Departamento de las Naciones Unidas de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, DPKO Policy Directive, Gender Equality, noviembre de 2006.

12 Dharmapuri, Sahana, Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping, International Peace Institute, julio de 2013.

13 Información sobre las reuniones y comunicados de prensa de la ONU, United Nations in Global Effort to Increase Number of Female Police in Peacekeeping Operations, comunicado de prensa PKO/218-WOM/1751, 7 de agosto de 2009, disponible en: <https://www.un.org/press/en/2009/pko218.doc.html>

14 Resolución 2242 del Consejo de Seguridad de la ONU (2015), documento de la ONU S/RES/2242 (2015), adoptada por el Consejo de Seguridad en su 7533a reunión, el 13 de octubre de 2015.

15 Informe del Secretario General de la ONU, Report of the Secretary-General on Women, Peace and Security, documento de la ONU S/2017/861, 16 de octubre de 2017.

16 Entrevistada 4, 6 de abril de 2018.

17 Datos de las Naciones Unidas, preparados por el Centro de Cooperación Internacional, citados por Global Peace Operations Review. Fuente: http://peaceoperationsreview.org/featured-data#usg_senior_gender

18 Olsson, Louise, Anita Schjøset and Frida Möller, en Gizelis, Theodora-Ismene and Louise Olsson, op. cit., pág. 39.

19 Véase, por ejemplo, el caso de la policía serbia: Milošević, Marko, Challenges of Women's Participation in Serbian Peacekeeping Missions, Policy Paper, Belgrade Centre for Security Policy, junio de 2012, págs. 4-6, disponible en: http://www.bezbednost.org/upload/document/challenges_of_womens_participation_in_serbian_peac.pdf.

GRÁFICA 1: **PORCENTAJE DE MUJERES POLICÍAS, SOLDADOS Y EXPERTAS EN MISIÓN (EeM) EN OPERACIONES DE MANTENIMIENTO DE LA PAZ DE LAS NACIONES UNIDAS (2006-2016).** FUENTE: CENTRE ON INTERNATIONAL COOPERATION.



Cuando se compara la varianza en el equilibrio entre los géneros que existe en las distintas OMP, las que tenían el porcentaje más alto de personal uniformado femenino en diciembre de 2017 fueron UNMIL (11 %, 83 mujeres y 661 hombres), UNFICYP (11 %, 100 mujeres y 847 hombres) y UNMC (13 %, 57 mujeres y 391 hombres)²⁰. Las OMP que incluyen unidades de combate militar suelen tener menos mujeres, lo cual no resulta sorprendente porque las unidades de combate nacionales suelen contar con menos mujeres.²¹

A fines de noviembre de 2017, tan sólo 21 países desplegaron un 14 % o más de personal femenino para el mantenimiento de la paz de sus contribuciones totales de efectivos, incluyendo a oficiales de Estado Mayor, soldados a nivel de contingente y observadores militares, y excluyendo a policías. A fines de 2017, 29 PACFP no contribuyeron ninguna mujer como policía, experta militar en misión de la ONU, oficial de Estado Mayor o soldado a nivel de contingente.²²

Objetivos de las Naciones Unidas para aumentar la participación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz

A fines de 2017, el DOMP instó a los Estados Miembros a que cumplieran sus compromisos²³ de duplicar el número de mujeres en los contingentes militares y policiales de las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU para el año 2020, incluyendo el despliegue de al menos un 15 % de mujeres oficiales de Estado Mayor y observadoras militares, así como un 20 % de mujeres policías²⁴.

Las mujeres constituyen aproximadamente el 4 % del personal militar desplegado y este porcentaje que no ha aumentado significativamente desde fines de 2009. El porcentaje de mujeres policías desplegadas se sitúa en torno al 10 % y no ha aumentado de forma notable desde 2010. Dada la mayor representación de mujeres policías con respecto al resto del personal uniformado en las operaciones de mantenimiento de la paz, el tamaño del contingente de policías parece ser un factor determinante de la proporción general de mujeres en una operación de paz²⁵. Por ello, es importante analizar las tendencias en los contingentes de personal militar y policial por separado.

20 Naciones Unidas, preparado por el Centro de Cooperación Internacional. Disponible en: http://peaceoperationsreview.org/featured-data#usg_senior_gender

21 Olsson, Louise, Anita Schjøset and Frida Möller, en Gizelis, Theodora-Ismene y Louise Olsson, op. cit., pág. 42.

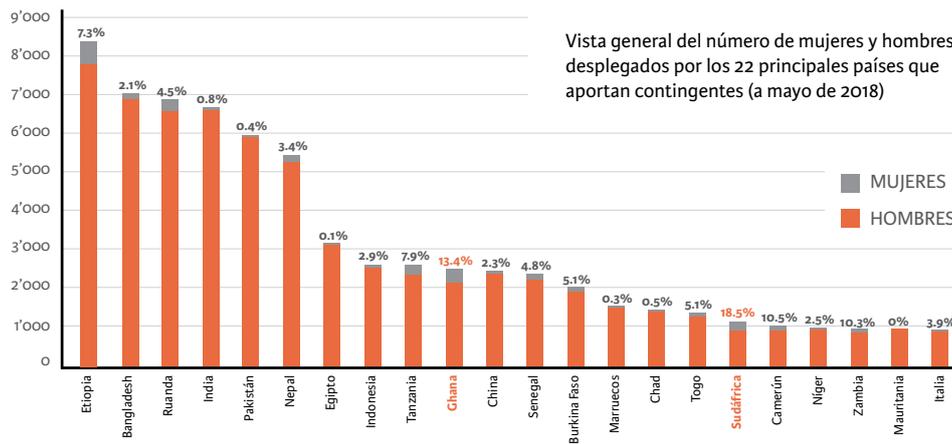
22 DOMP, Summary of Troop Contributing Countries by Ranking. 31.12.2017. Disponible en: <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>

23 Reunión de Ministros de Defensa sobre las Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas: London Communiqué, septiembre de 2016. Disponible en: <https://www.gov.uk/government/news/un-peacekeeping-defence-ministerial-london-communicue>

24 Naciones Unidas, Note to Correspondents: UN Peacekeeping Defence Ministerial Communiqué. Disponible en: <https://www.un.org/sg/en/content/sg/note-correspondents/2017-11-16/note-correspondents-un-peacekeeping-defence-ministerial>

25 Olsson, Louise, Anita Schjøset y Frida Möller, en Gizelis, Theodora-Ismene y Louise Olsson, op. cit., págs. 39-42.

GRÁFICA 2: Países que aportan contingentes de soldados y policías, contribuciones por país y tipo de personal, mayo de 2018. Fuente: DOMP.



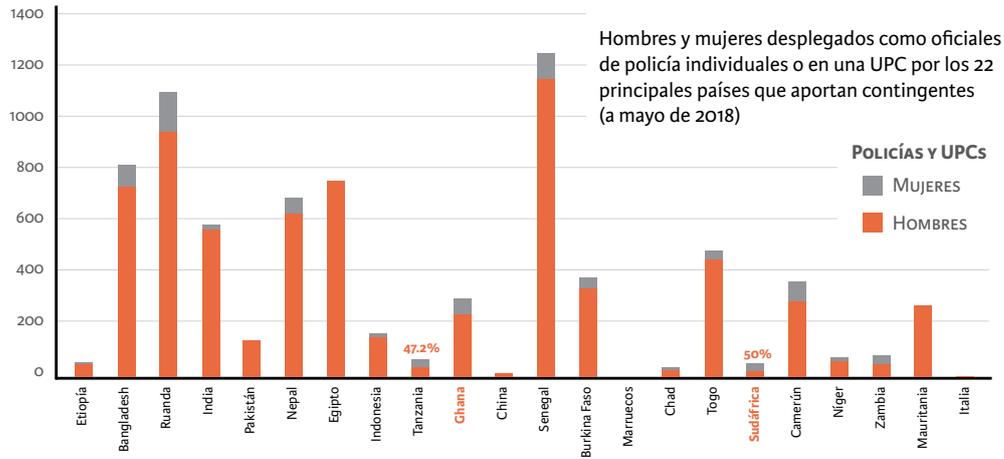
Desde mayo de 2018, 22 países desplegaron a más de 1 000 hombres y mujeres²⁶ en operaciones de mantenimiento de la paz en curso. La Gráfica 2 muestra el total de mujeres y hombres desplegados como oficiales de policía individuales, en unidades de policía constituidas (UPC), como expertos en misión y en contingentes militares²⁷. Etiopía es el país que hizo la mayor contribución y también el que más mujeres desplegó en cifras absolutas (desplegó a 612 mujeres en tres operaciones de mantenimiento de la paz diferentes, a fines de mayo de 2018). Sin embargo, Sudáfrica y Ghana son los dos países con mayor porcentaje de mujeres desplegadas en comparación con su contribución total (18,5 % y 13,4 % respectivamente de mujeres desplegadas como personal de mantenimiento de la paz).

Las cuatro gráficas a continuación ilustran las contribuciones por país y por tipo de personal a mayo de 2018. Un vistazo rápido a las cuatro categorías (oficiales de policía individuales y unidades de policía constituidas; expertos en misión; oficiales de Estado Mayor; contingentes militares) establece claramente que los países sólo despliegan a un pequeño número de mujeres como parte de sus contingentes militares. En cifras absolutas, aunque los contingentes militares constituyen la mayor contribución en las cuatro categorías, las mujeres representan tan sólo 3,3 % del personal militar desplegado por los 22 principales países que aportan contingentes, lo cual es indicio de que existen mayores obstáculos para que las mujeres participen en los contingentes militares. Por el contrario, las mujeres representan el 9,2 % de todos los oficiales de Estado Mayor desplegados por los 22 principales países que aportan contingentes, el 9,6 % de todos los oficiales de policía individuales y unidades de policía constituidas y el 10,7 % de todos los expertos en misión. Como se mencionó anteriormente, Sudáfrica es el país con la contribución más equilibrada en cuestión de género y es también el país con el mayor porcentaje de mujeres desplegadas en tres categorías (50 % de mujeres desplegadas como oficiales de policía individuales o en una UPC, 43 % de mujeres desplegadas como expertas en misión y 17 % de mujeres desplegadas en contingentes militares).

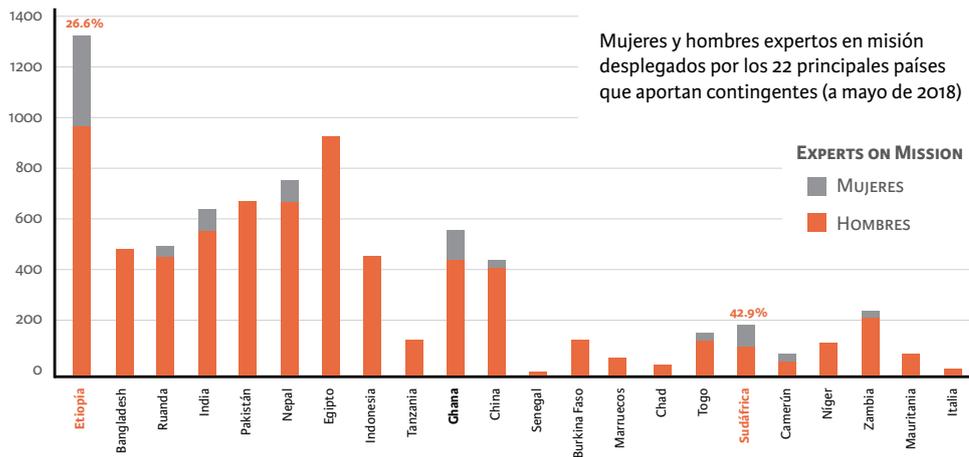
26 Este umbral constituye el límite de nuestro análisis de datos y representa lo que consideramos principales países contribuyentes.

27 Los oficiales de policía individuales, las unidades de policías constituidas, los expertos en misiones y los contingentes militares son las cuatro categorías utilizadas por la base de datos del DOMP en la cual se basa esta gráfica.

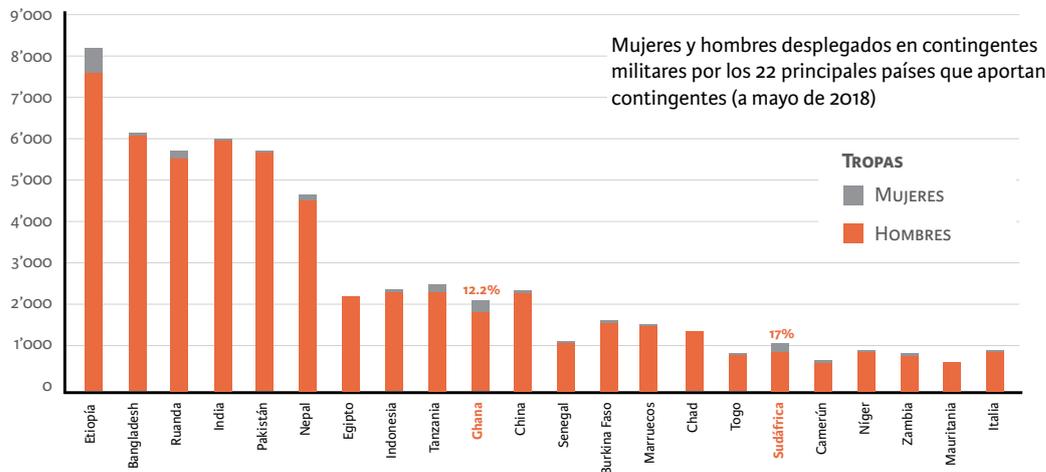
GRÁFICA 3: **Oficiales de policía individuales y UPCs desplegados por los principales países que aportan contingentes, a mayo de 2018.** Fuente de datos: DOMP²⁸.



GRÁFICA 4: **Expertos en misión desplegados por los principales países que aportan contingentes, a mayo de 2018.** Fuente: DOMP²⁹



GRÁFICA 5: **Oficiales de Estado Mayor desplegados por los principales países que aportan contingentes, a mayo de 2018.** Fuente de datos: DOMP³⁰.

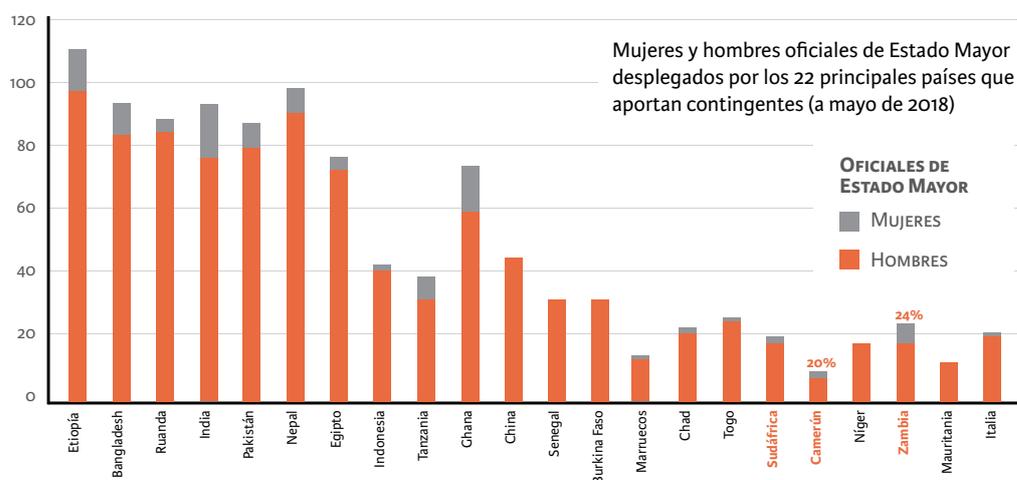


28 DOMP, Ranking of military and police contributions, 31.05.2018, disponible en: <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>.

29 DOMP, Ranking of military and police contributions, 31.05.2018, disponible en: <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>.

30 DOMP, Ranking of military and police contributions, 31.05.2018, disponible en: <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>.

GRÁFICA 6: Contingentes militares desplegados por los principales países que aportan contingentes, a mayo de 2018. Fuente de datos: DOMP³¹.



1.3. Participación de las mujeres en otras operaciones de paz

No son únicamente las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas que enfrentan desafíos en cuestión de participación de mujeres uniformadas: también es muy baja la participación de las mujeres en las operaciones de paz de la Unión Europea (UE), de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) y de la Unión Africana (UA).

Desde 2005 la UE ha seguido la política de aumentar la participación de las mujeres en sus misiones inscritas en el marco de su Política Común de Seguridad y Defensa³². El número de mujeres aumentó continuamente, pasando de 8 % en 2006 a 20 % en 2013, aunque esas cifras se refieren principalmente a los componentes civiles. El aumento en el porcentaje de mujeres se debe en gran parte a una reducción del número de hombres. El número de mujeres en cada misión de la UE fluctúa considerablemente, aunque este hecho no es capturado por la metodología que actualmente se emplea para recopilar datos.

En 2007, la OTAN reconoció la necesidad de aumentar la participación de las mujeres en todas las labores de mantenimiento de la paz, mediante la política del Consejo de Asociación Euroatlántica/OTAN para implementar la RCSNU 1325³³. Los informes de la OTAN son bastante detallados, ya que no sólo ofrecen datos sobre las contribuciones nacionales a las misiones de la OTAN, sino también sobre las contribuciones a las misiones de la ONU y de la UE, además de un desglose por país. Al igual que en el caso de la UE, la mayoría de los países notifican un aumento continuo de la participación de las mujeres en las misiones de mantenimiento de la paz. No obstante, a fecha de 2016, las mujeres siguen representando solamente 7 % del personal uniformado en las operaciones de la OTAN³⁴.

La OSCE se comprometió, en su Plan de Acción 2004 para el Fomento de la Igualdad entre los Géneros, a aumentar la participación de las mujeres en sus misiones – y reiteró dicho compromiso en una conferencia de examen decenal celebrada en 2014. Las misiones de la OSCE cuentan con un alto porcentaje de mujeres, comprendido entre 33 % en 2006 y 37 % en 2012. Cabe destacar que, debido a que la OSCE no participa en operaciones militares, sus misiones se componen principalmente de personal civil y el

³¹ DOMP, Ranking of military and police contributions, 31.05.2018, disponible en: <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>.

³² Olsson, Louise, Anita Schjølset y Frida Möller, en Gizelis, Theodora-Ismene y Louise Olsson op. cit., págs. 49-50.

³³ NATO/EAPC Policy for the Implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security and Related Resolutions, 2007.

³⁴ Summary of National Reports to the NCGP, 2016, disponible en: http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_132342.htm.

único personal militar desplegado por la OSCE es un reducido número de asesores. Tal como ocurre con la UE, el aumento del porcentaje de mujeres se debe a un mayor descenso del número de hombres en servicio: el número total de personas desplegadas disminuyó continuamente durante este período.

En cuanto a las operaciones de paz de la UA, no existen datos desglosados por género, lo cual dificulta la identificación de tendencias³⁵.

Las secciones a continuación intentan determinar cuáles son los obstáculos que frenan la participación significativa de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas – y presentan iniciativas y recomendaciones que han sido (o que podrían ser) implantadas para eliminar esos obstáculos.

³⁵ Fundación para la Paz en el Mundo, African Politics, African Peace, Informe presentado a la Unión Africana, pág. 48, 2016.

02

Limitaciones metodológicas

El presente estudio se basa en la investigación de información públicamente disponible y proveniente de fuentes primarias y secundarias (en su mayoría en inglés), al igual que en una evaluación comparativa de los datos existentes. Es posible que una investigación adicional basada en fuentes disponibles en otros idiomas hubiera revelado información adicional, pero esa posibilidad estaba fuera del ámbito del presente estudio. La información obtenida del estudio y el análisis de la documentación fue corroborada y suplementada mediante entrevistas realizadas a un número limitado (siete mujeres y un hombre) de expertos y de mujeres que, por haber participado en operaciones de mantenimiento de la paz, tenían un conocimiento directo de las prácticas de despliegue nacionales y/o de la ONU. Por consiguiente, la lista de obstáculos y potenciales intervenciones no es ni exhaustiva ni está completa. Sin embargo, el estudio puede servir como base de referencia para guiar investigaciones futuras y orientar las decisiones sobre políticas del Ministerio de Asuntos Mundiales de Canadá, de los miembros del Grupo de Contrato de la Iniciativa Elsie, de los países que aportan contingentes militares y policías, de la ONU y de otras partes interesadas.

No es fácil encontrar datos fiables, comparables y completos sobre la participación de mujeres uniformadas en las OMP. Un gran número de PACFP no publican datos desagregados por género sobre su personal de seguridad. Además, la información publicada por algunos PACFP no se presenta de modo uniforme, lo cual dificulta su utilización en análisis cronológicos o transnacionales. Aunque se han hecho ciertos esfuerzos en años recientes – sobre todo en 2015 bajo los auspicios del Comité de Perspectivas de Género de la OTAN³⁶ – todavía es difícil encontrar información fiable y básica para normalizar los informes desagregados por género con respecto al número de personal militar.

Se presentan desafíos similares a la hora de documentar los diferentes criterios que aplican los países para seleccionar al personal que será desplegado, ya sea debido a la falta de transparencia, a la complejidad burocrática, a una falta de aplicación rigurosa de las reglas escritas o a la ausencia total de criterios documentados. La información sobre la composición de las fuerzas militares y policiales nacionales, desagregada por rango y género, podría ayudar a explicar la composición de los contingentes aportados por los distintos países, pero no es fácil de conseguir. Utilizando los datos públicamente disponibles, es difícil identificar las tendencias relativas al número de mujeres militares y policías que participan en operaciones de mantenimiento de la paz, así como sobre el papel que desempeñan en las operaciones de la ONU. Uno de los principales problemas es que las estadísticas de la ONU no son comunicadas de manera sistemática. Por consiguiente, a pesar de que se recopilan datos desagregados desde 2000, sólo se han publicado los datos a partir de 2006.

La ONU no ha publicado datos desagregados por género sobre los despliegues de policías correspondientes a años anteriores a 2009. El DOMP publica datos mensuales sobre el número de personal desplegado en misiones y sobre el número de personas desplegadas por cada país en operaciones de mantenimiento de la paz, desagregados por género y tipo de personal, incluyendo observadores militares, oficiales de Estado Mayor, contingentes militares, oficiales de policía individuales y unidades de policía constituidas. Es más, varios cambios realizados lo largo de los años en materia de desagregación y de presentación de datos complican la identificación de tendencias longitudinales.

A menudo no se informa sobre los rangos de las mujeres desplegadas, lo cual dificulta determinar el papel que desempeñan en una determinada OMP. Asimismo, tampoco se suele informar cuál es la proporción de mujeres en los contingentes, lo cual ofrece poca información para comparar el porcentaje de mujeres y de hombres que participan en las OMP y en los despliegues. Menos frecuentes aún son las evaluaciones institucionales que intentan explicar los datos sobre la participación de las mujeres en las fuerzas nacionales o en las contribuciones a la ONU.

³⁶ OTAN, Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives, disponible en: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_01/20170113_2015_NCGP_National_Reports_Summary.pdf.

03

Resumen de los
argumentos a favor
de aumentar la
participación
de las mujeres
uniformadas en las
OMP

Esta sección describe y analiza los argumentos a favor de aumentar la participación de mujeres uniformadas en las operaciones de mantenimiento de la paz. Estos argumentos pueden clasificarse en tres grupos: el primero está relacionado con la eficacia operacional; el segundo con la capacidad de una operación de mantenimiento de la paz para apoyar la aplicación de las disposiciones de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad; y el tercero con el igual derecho de las mujeres a prestar servicio.

3.1 Eficacia operacional

La razón más citada para aumentar la participación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz está relacionada con la eficacia operacional, debido al supuesto de que las mujeres repercuten sobre la capacidad operacional por su facilidad para establecer contacto con la población civil, reducir el uso de la fuerza letal y lograr una mayor percepción de legitimidad entre la población local. No obstante, la “teoría de la masa crítica” sugeriría que el porcentaje de mujeres que actualmente prestan servicio – sobre todo en los componentes militares – es demasiado bajo como para que las mujeres, consideradas colectivamente, repercutan de manera significativa sobre el modo en que funcionan las operaciones de mantenimiento de la paz³⁷, motivo por el cual la base de pruebas para estos argumentos relacionados con la eficacia operacional es anecdótica en su mayor parte. Asimismo, pruebas anecdóticas sugieren que, cuando las mujeres prestan servicio en proporciones simbólicas, tienden a adaptarse a la cultura masculina³⁸ de la mayoría masculina. Por consiguiente, la investigación sobre el argumento relacionado con la eficacia operacional suele quedar limitada al estudio de las capacidades adicionales que las mujeres pueden aportar a una OMP. Pocos estudios han examinado si aumentar el número de mujeres en puestos superiores podría mejorar la planificación estratégica u operacional, o promover una cultura institucional más productiva. Esto último es comprensible, teniendo en cuenta el reducido número de mujeres que ocupan ese tipo de cargos.

3.1.i Contacto con la población civil

El primer postulado del argumento relacionado con la eficacia operacional es que las mujeres que sirven en las fuerzas de mantenimiento de la paz pueden interactuar más fácilmente con las mujeres de la población civil, por lo que las patrullas mixtas podrían discernir mejor las necesidades de la población local³⁹. En apoyo a las pruebas anecdóticas, datos provenientes de 39 servicios nacionales de policía encontraron una correlación positiva, como por ejemplo entre el número de mujeres policías y el porcentaje de mujeres que denunciaron agresiones sexuales⁴⁰. De igual modo, los índices de denuncias por violencia de género también aumentaron en las áreas patrulladas por la Unidad de Policía Constituida Exclusivamente Femenina (UPCEF) de India en Liberia⁴¹.

37 Para un debate sobre la teoría de la masa crítica, véase por ejemplo: Childs, Sara and Mona Lena Krook, Critical Mass Theory and Women's Political Representation, *Political Studies* vol. 56, no. 3 (octubre de 2008), págs. 725-736, disponible en: http://www.mlkkrook.org/pdf/childs_krook_2008.pdf.

38 Jennings, Kathleen M., Women's Participation in UN peacekeeping operations: agents of change or stranded symbols?, NOREF Report, septiembre de 2011, disponible en: <https://noref.no/Publications/Themes/Gender-and-inclusivity/Women-s-participation-in-UN-peacekeeping-operations-agents-of-change-or-stranded-symbols>, pág. 6.

39 Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Report of the Secretary-General on Women and Peace and Security, documento de la ONU S/2017/861, 16 de octubre de 2017, párrafo 28.

40 Bigio, Jamille and Rachel Vogelstein, How Women's Participation in Conflict Prevention and Resolution Advances U.S. Interests, Discussion Paper, Council on Foreign Relations, octubre de 2016, pág. 9, disponible en: https://www.cfr.org/sites/default/files/pdf/2016/10/Discussion_Paper_Bigio_Vogelstein_Women%20in%20CPR_OR.pdf; y Turquet, Laura, Progress of the World's Women in Pursuit of Justice, (Nueva York: ONU-Mujeres, 2011), pág. 59, disponible en: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/progres-softheworldswomen-2011-en.pdf?la=en&vs=2835>.

41 Turquet, Laura, op. cit., pág. 60.

En contextos nacionales, las pruebas anecdóticas también sugieren que muchos hombres⁴² prefieren denunciar la violencia sexual a policías mujeres, especialmente cuando el perpetrador es un hombre⁴. Además, algunas pruebas señalan que los hombres en las fuerzas de mantenimiento de la paz que prestan servicio en pequeños grupos mixtos se sienten más capaces de expresar empatía, un aspecto que fue considerado clave en la interacción de las fuerzas militares británicas con la población local de Afganistán⁴³.

Sin embargo, existen varias salvedades a estas afirmaciones y que van más allá del carácter anecdótico de las pruebas. Para que las mujeres desplegadas puedan mejorar las relaciones con las comunidades locales, tienen que prestar servicio en funciones que les permitan salir del complejo militar y tener contacto con la población, lo cual es una situación poco habitual. Asimismo, es posible que se trate de una profecía que se cumple automáticamente si a las mujeres desplegadas se les asigna específicamente la tarea de recibir las denuncias de violencia sexual, un trabajo que no hacían los hombres que las precedieron en la operación⁴⁴. Algunas mujeres pueden haber sido desplegadas porque se especializan en ese ámbito, de modo que la mejora en la eficacia operacional podría tener que ver más con sus competencias y función designada que con el hecho de que sean mujeres.

3.1.ii Reducción de los efectos negativos de las operaciones de mantenimiento de la paz

Se afirma asimismo que las mujeres mejoran la eficacia operacional porque mitigan los efectos negativos de la OMP sobre la población local. Las pruebas provenientes de contextos nacionales indican que las policías mujeres son más hábiles a la hora de solucionar conflictos sin recurrir a la fuerza y que es menos probable que empleen una fuerza excesiva, ya sea por las expectativas de género sobre cómo deben comportarse o bien porque los hombres violentos reaccionan de forma diferente ante policías mujeres⁴⁵. Otros estudios sugieren que aumentar la proporción de mujeres reduce la “demanda” de explotación y abuso sexuales, y hace que los hombres que sirven en las fuerzas de mantenimiento de la paz sean más reacios a vulnerar los derechos de las mujeres⁴⁶.

Quienes critican estas afirmaciones cuestionan si la causa de dichos cambios es simplemente el aumento del número de mujeres o el correspondiente descenso del número de hombres – o si las instituciones dotadas de sólidos procedimientos disciplinarios que defienden los valores de la igualdad de género atraen a un mayor número de mujeres para su personal y constituyen fuerzas de mantenimiento de la paz más eficaces. Aunque aumentar el número de mujeres puede reducir los niveles de explotación y abuso sexuales, se necesita un enfoque integral para solucionar este problema que exija a las personas que ocupan cargos de liderazgo, a todos los niveles, rendir cuentas con relación al establecimiento de buenas políticas institucionales. Las mujeres no deberían cargar con la responsabilidad de controlar el comportamiento de sus colegas varones por el mero hecho de ser mujeres. En el mejor de los casos, esta es una tarea adicional que reduce la cantidad de tiempo de la que disponen las mujeres para realizar sus funciones ordinarias y, en el peor de los casos, las pone en riesgo de sufrir represalias.

42 Watson, Callum, Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: a Guidance Note for Security Sector Institutions, (Ginebra: DCAF, 2014), pág. 57, disponible en: <https://www.dcaf.ch/preventing-and-responding-sexual-and-domestic-violence-against-men-guidance-note-security-sector>.

43 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, Equal Opportunity Peacekeeping, Oxford University Press, 2017, pág. 169.

44 Pruitt, Lesley J., The Women in Blue Helmets: Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit, (Oakland, CA: University of California Press, 2016), pág. 114.

45 Bigio, Jamille y Rachel Vogelstein, op. cit., pág. 9; y Milošević, Marko, op. cit., pág. 4.

46 Crawford, Kerry y Julia Macdonald, Establishing a Marketplace of Women in Peacekeeping: An Analysis of Gender Mainstreaming and its Viability in United Nations Peacekeeping Operations, ASPJ Africa & Francophonie (primer trimestre de 2013): págs. 80-96, en las págs. 86-87, disponible en: http://www.airuniversity.af.mil/Portals/10/ASPJ_French/journals_E/Volume-04_Issue-1/Crawford_Macdonald_e.pdf.

3.1.iii Legitimidad de las operaciones de mantenimiento de la paz

Un tercer argumento relacionado con la eficacia operacional es que las fuerzas mixtas de mantenimiento de la paz son percibidas como más legítimas por la población local⁴⁷. Este razonamiento se ha utilizado en Canadá para apoyar el aumento del número de mujeres en las Fuerzas Armadas canadienses⁴⁸. Se hicieron afirmaciones similares sobre la UNMIL, en el sentido de que la participación de mujeres en el mantenimiento de la paz, a través de la UPCEF de India, no solo aumentó el apoyo local sino que además inspiró a las mujeres liberianas a integrarse a la Policía Nacional de Liberia, lo cual a su vez dio mayor legitimidad a la fuerza de policía local⁴⁹.

3.2 Capacidad para apoyar la aplicación de las disposiciones de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad

Las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU desempeñan un papel influyente en el establecimiento de la paz tras un conflicto. Habida cuenta de que los entornos de conflicto suelen caracterizarse por altos niveles de desigualdad de género debido a los tipos de roles de género rígidos que promueven formas violentas de masculinidad, es crucial que las operaciones de la ONU tengan la capacidad de realizar un análisis de género para eliminar las causas fundamentales de la violencia de género y para promover la igualdad de género mediante roles menos restringidos para hombres y mujeres. No dar prioridad a la incorporación de la perspectiva de género en las OMP repercutirá negativamente sobre la implementación de los procesos de paz. La UNMIK (en Kosovo) y el programa de Desarme, Desmovilización, Rehabilitación y Reintegración de la UNMIL (en Liberia) han sido citados como ejemplos de ese tipo de efecto negativo⁵⁰.

Por otra parte, se pueden citar como ejemplos positivos, aunque anecdóticos, las UPCEF de India y Bangladesh en la UNMIL (2007-2016⁵¹), la MINUSTAH (desde 2010⁵²) y la MONUSCO (desde 2011⁵³), que han sido reconocidas por su capacidad para facilitar la implementación de reformas relacionadas con la igualdad de género en el ámbito de la seguridad; el Asesor de Género de la UNAMSIL (que trabajó desde 2003 hasta que la misión finalizó en 2005) fue un defensor clave de las organizaciones de mujeres al interior de la burocracia de la ONU, asegurando el respaldo de la ONU para dichas organizaciones en sus esfuerzos de consolidación de la paz⁵⁴; y el alto número de mujeres observadoras militares que facilitó la inclusión de las mujeres en el proceso de paz colombiano⁵⁵. En esos casos, los responsables de las operaciones respaldaban la igualdad de género y ello permitió que las mujeres prestaran servicio en cargos influyentes, poniendo a la OMP en

47 Rock, David and Heidi Grant, Why Diverse Teams Are Smarter, Harvard Business Review, 4 de noviembre de 2016. Disponible en: <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>.

48 von Hlatky, Stéfanie and Meaghan Shoemaker, The Battle to Get More Women into the Military, The Conversation, Online article, 29 de junio de 2017, disponible en: <https://theconversation.com/the-battle-to-get-more-women-into-the-military-79980>.

49 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., pág. 163.

50 Hall-Martin, Catherina H., Gendered Violence and UNSCR 1325 in Kosovo, en Karen Barnes, Funmi Olonisakin and Eka Ikpe, eds., Women, Peace and Security: Translating Policy into Practice (Abingdon: Routledge, 2011), págs. 37-51 y págs. 47-48; Njoki Wamai, Emma, UNSCR 1325 implementation in Liberia: Dilemmas and challenges, en Karen Barnes, Funmi Olonisakin and Eka Ikpe, eds., op. cit., págs. 52-63 y pág. 63.

51 Misión de las Naciones Unidas en Liberia, United Nations Peacekeeping Mission in Liberia Completes its Mandate, 22 de marzo de 2018, disponible en: <https://unmil.unmissions.org/united-nations-peacekeeping-mission-liberia-completes-its-mandate-o>.

52 Peacewomen, Haiti: Female Contingent, 10 de junio de 2010, disponible en: <http://www.peacewomen.org/content/haiti-female-contingent>.

53 Onekalit, Catherine A., Women in Peacekeeping: The emergence of the all-female uniformed units in UNMIL and MONUSCO, Conflict Trends, Issue 2, 2013, págs. 42-46.

54 Barnes, Karen, UNAMSIL, UNSCR 1325 and women building peace in Sierra Leone, en Karen Barnes, Funmi Olonisakin and Eka Ikpe, eds., op. cit., págs. 121-137 y pág. 127.

55 Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, Women, Peace and Security, an Essential Pillar in Global Affairs, Statement at the Security Council Open Debate on Women, Peace and Security, Nueva York, 27 de octubre de 2017.

posición de apoyar el trabajo de base de las organizaciones de mujeres a la hora de aplicar las disposiciones de la Agenda de MPS. Es necesario estudiar más a fondo la dirección de la causalidad entre el número de mujeres uniformadas y las actitudes de los responsables de las operaciones. En todo caso, parece claro que una mayor representación y visibilidad de las mujeres en la implementación de la paz puede repercutir de manera positiva sobre la igualdad de género en el país receptor, mediante una mayor participación de las mujeres en los sectores de la política, la economía y la seguridad⁵⁶.

Varios estudios recientes revelan asimismo que la presencia de Asesores de Protección de la Mujer en una operación de la ONU – un cargo que suele ser desempeñado casi de forma exclusiva por mujeres – se correlaciona con una mayor probabilidad de que el país receptor adopte ulteriormente marcos jurídicos y estrategias políticas para prevenir la violencia sexual y de género (VSG)⁵⁷. Las personas entrevistadas declararon que las mujeres que participan en operaciones de mantenimiento de la paz tienen más probabilidades de que se les encomiende trabajo relacionado con la VSG y con la protección de mujeres y niños, un trabajo que de otro modo no se haría⁵⁸. Esta observación apunta de nuevo a la cuestión de comparar la correlación con la causalidad: ¿es el mayor número de mujeres lo que produce efectos positivos, o bien es el hecho de que ese aumento hace que se preste más atención a la VSG y a la protección de las mujeres como parte del mandato de las OMP? Los datos disponibles no ayudan a responder a esa pregunta.

Algunos autores examinan esta cuestión desde un ángulo distinto: el hecho de que las mujeres se vean limitadas a hacer trabajos “femeninos” en las operaciones de mantenimiento de la paz – por ejemplo tareas de secretariado y de contacto con las mujeres de la población civil – y que sean excluidas de papeles más “prestigiosos” que implican el uso de la fuerza, puede agravar la desigualdad de género, afianzando los roles estereotipados de mujeres y hombres, y reforzando las estructuras de poder que mantienen a las mujeres en papeles subordinados⁵⁹. Por consiguiente, el debate no se puede limitar a determinar si y de qué manera la participación de las mujeres puede contribuir a que las operaciones de mantenimiento de la paz logren los objetivos que les ha asignado la ONU, sino que debería tomar en consideración los efectos perjudiciales de las operaciones de mantenimiento de la paz en las que la participación de las mujeres es mínima, simbólica o restringida a papeles menos “prestigiosos”. Esos efectos perjudiciales socavarían la capacidad de la operación para lograr sus propios objetivos y los objetivos relacionados con la Agenda de MPS.

3.3 Igual derecho de las mujeres a prestar servicio

Aunque muchos argumentos relacionados con la eficacia operacional implican que se debería permitir a las mujeres prestar servicio siempre y cuando contribuyan positivamente al logro de los objetivos de las OMP, esta postura no corresponde a lo que estipulan la mayoría de los marcos jurídicos. El artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos acuerda los mismos derechos a hombres y mujeres – y el párrafo 2 del artículo 21 establece que “toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país”⁶⁰. Cuando se eliminaron otras restricciones históricas relacionadas con la inclusión de ciertos grupos en las fuerzas militares

56 Olonisakin, Funmi and Eka Ikpe, Conclusion, en Karen Barnes, Funmi Olonisakin and Eka Ikpe, op. cit., págs. 225-235 y pág. 227; y Conaway, Camille Pampell and Jolynn Shoemaker, Women in United Nations Peace Operations: Increasing the Leadership Opportunities, Women in International Security, junio de 2008, pág. 7, disponible en: <https://www.socsci.uci.edu/files/docs/PeaceOpsExecSummary.pdf>.

57 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., págs. 18-20.

58 Entrevistadas 5, 6 y 7, en fechas 13, 18 y 20 de abril de 2018.

59 Baumgärtner, Ulrike, Gender and Peacekeeping: A Process of Norm Adaptation in the United Nations Bureaucracy, Tesis de doctorado, University of St Gallen, 2014, pág. 201, disponible en: [https://www1.unisg.ch/www/edis.nsf/SysLkpByIdentifier/4204/\\$FILE/dis4204.pdf](https://www1.unisg.ch/www/edis.nsf/SysLkpByIdentifier/4204/$FILE/dis4204.pdf).

60 Naciones Unidas, The Universal Declaration of Human Rights, 1948, arts. 2, 21(2), disponible en: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.

y policiales – tales como ciertos grupos étnicos y las personas LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales) –, las razones aducidas fueron en general una combinación de argumentos basados en los derechos humanos y la necesidad de permitir que las instituciones encargadas de la seguridad reclutaran personal suficiente. Argumentar la necesidad de que estos grupos demostraran su capacidad para contribuir a la eficacia operacional habría sido considerado absurdo. Aumentar la participación de las mujeres contribuirá a mejorar la igualdad de género en las instituciones encargadas de mantener la seguridad, lo cual debería ser un objetivo en sí mismo⁶¹.

Otorgar a las mujeres un derecho de jure a prestar servicio implica cambiar la legislación, mientras que asegurar que las mujeres tengan un derecho de facto a prestar servicio implica cambiar las mismas instituciones. Las instituciones que se caracterizan por mentalidades machistas y dominadas por hombres exigen que las mujeres se adapten (o incluso que adopten) a comportamientos masculinos para tener éxito en su lugar de trabajo, obligándolas con ello a tener que “demostrar su valía”. Cambiar este tipo de cultura institucional para que mujeres y hombres compitan en pie de igualdad es un proceso que se logra por etapas. Varios informes anecdóticos provenientes de mujeres que sirven en fuerzas de mantenimiento de la paz sugieren que la mera presencia de mujeres lleva a los hombres en las fuerzas de mantenimiento de la paz a ser más reflexivos sobre sus propios roles⁶², lo cual crea un entorno menos hostil para las mujeres (y, de hecho, también para muchos hombres). El que las mujeres lleguen luego a ocupar cargos superiores puede alentar a más mujeres a solicitar ser desplegadas, lo cual, con el paso del tiempo, puede contribuir a que la presencia de mujeres en operaciones de mantenimiento de la paz se vea como la norma y no como una excepción⁶³. Solo entonces podremos empezar a decir que las mujeres han logrado ejercer su derecho de facto a prestar servicio.

Aunque los argumentos a favor de aumentar la participación de las mujeres que están basados en la eficacia operacional suelen tener más aceptación entre el personal militar y policial de mayor jerarquía, son argumentos que presionan a las mujeres a demostrar su valor añadido en un entorno que no está adaptado a sus necesidades⁶⁴. En contraste, en los argumentos que se basan en la igualdad de derechos, la responsabilidad de tener que adaptarse recae en las instituciones. Dicho de otro modo, se produce un cambio en el discurso público sobre las mujeres en las fuerzas de mantenimiento de la paz: el enfoque ya no está en lo que las mujeres pueden hacer por el mantenimiento de la paz, sino en lo que el mantenimiento de la paz puede hacer por las mujeres.

61 Jennings, Kathleen M., op. cit., pág. 5.

62 Ní Aoláin, Fionnuala, Dina Francesca Haynes and Naomi Cahn, *On the Frontlines: Gender, War and the Post-Conflict Process* (Oxford: Oxford University Press, 2011), págs. 127-128.

63 Conaway, Camille Pampell and Jolynn Shoemaker, op. cit., pág. 8.

64 Jennings, Kathleen M., op. cit., págs. 8-9.

04

Obstáculos para
el despliegue
de mujeres
uniformadas en
operaciones
de mantenimiento
de la paz

4.1 ¿Se da a las mujeres las mismas oportunidades de participar en operaciones de mantenimiento de la paz?

4.1.i Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación

Esta sección examina si el liderazgo político y militar juega un papel a la hora de limitar, consciente o inconscientemente, las oportunidades de despliegue para el personal femenino. Según el Secretario General de la ONU, “la lentitud de los progresos [para aumentar el número de mujeres en los contingentes militares y de policía de las operaciones de mantenimiento de la paz] está relacionada con las bajas tasas de representación de las mujeres en las fuerzas militares y policiales nacionales”⁶⁵, por lo que “la creciente participación de las mujeres en los servicios uniformados nacionales podría contribuir a aumentar el número de mujeres desplegadas en las misiones de las Naciones Unidas”⁶⁶. Esto puede parecer lógico, pero la investigación sugiere que los vínculos son más complejos.

Un análisis de los datos sugiere que existe una correlación entre la proporción de mujeres en las instituciones de seguridad nacional y el número de mujeres desplegadas, pero que no es estadísticamente significativa en el caso de la policía y que es estadísticamente insignificante en el caso de las fuerzas armadas⁶⁷. Un aumento de 5 % en el número de mujeres en las fuerzas armadas nacionales se traduce en un aumento de tan solo 1 % a 2 % de mujeres desplegadas en misiones⁶⁸. Dado que las mujeres representaron aproximadamente 4 % de las funciones demantenimiento de la paz en 2018, aumentar el porcentaje de las mujeres en las fuerzas nacionales no permitirá a la ONU alcanzar sus objetivos⁶⁹.

Además de los obstáculos que enfrentan las mujeres para ser admitidas en instituciones de seguridad nacionales, los datos sugieren que existen obstáculos adicionales que impiden que las mujeres uniformadas sean desplegadas en operaciones de mantenimiento de la paz. Se necesitan más estudios para determinar la repercusión relativa de esos obstáculos y el grado en que varían de un país a otro.

Se ha propuesto adoptar mecanismos financieros utilizados por la comunidad internacional para alentar a los PACFP a que busquen más activamente a personal uniformado femenino que podría ser desplegado. El Grupo Independiente de Alto Nivel sobre las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas (HIPPO) sugiere “estudiar la posibilidad de ofrecer incentivos (tales como primas de reembolso)” para “crear una estrategia para generar fuerzas militares y policiales que tengan en cuenta las cuestiones de género a la hora de reclutar, retener y promover a personal uniformado femenino”⁷⁰. El Estudio Mundial sobre la Aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas fue incluso más allá, describiendo opciones que podrían alentar a los países a ofrecer a las mujeres más oportunidades de despliegue⁷¹.

65 Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Report of the Secretary-General on Women and Peace and Security, documento de la ONU S/2016/822, 29 de septiembre de 2016, párrafo 24.

66 Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Report of the Secretary-General on Women and Peace and Security, documento de la ONU S/2017/861, 16 de octubre de 2017, párrafo 27.

67 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, en Gizelis, Theodora-Ismene and Louise Olsson, eds., op. cit., págs. 74-77.

68 *ibid.*

69 Véase, por ejemplo, el objetivo del 15 % de mujeres entre los observadores militares y oficiales de Estado Mayor fijado para diciembre de 2017. Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Report of the Secretary-General on Women and Peace and Security, documento de la ONU S/2017/861, 16 de octubre de 2017, párrafo 30.

70 Naciones Unidas, United our Strengths for Peace – Politics, Partnership and People: Report of the High-Level Independent Panel on United Nations Peace Operations (HIPPO), 16 de junio de 2015, pág. 54, párrafo 201.

71 Bigio, Jamille, Financial Incentives to Increase Female Participation in Peacekeeping Operations, documento presentado en el Taller de diseño sobre la Iniciativa Elsie, Ottawa, febrero de 2018.

Un reto para los incentivos financieros podría ser asegurar que fomenten el logro de los objetivos establecidos a largo plazo – a saber, aumentar el número de mujeres desplegadas – en lugar de alentar un aumento de duración limitada del número de mujeres desplegadas que desaparecería una vez que esos incentivos se eliminaran. Además, los incentivos vinculados únicamente con el número de mujeres no tendrían en cuenta criterios cualitativos. Una propuesta alternativa, sugerida por ONU Mujeres, es dar a los PAFCP una prima por equilibrio entre los géneros, que podría ser pagada junto con la nueva prima de riesgo y con la prima de preparación de las Naciones Unidas que fueron propuestas por el Grupo Consultivo Especial sobre las Tasas de Reembolso para las Tropas de Mantenimiento de la Paz⁷². Esa opción incluiría criterios tales como “porcentaje de mujeres en el contingente; rango y funciones de esas mujeres; capacitación especializada en cuestiones de género impartida al contingente (incluida la capacitación, previa al despliegue, sobre violencia sexual en situaciones de conflictos) y para cumplir con la actual política de verificar los antecedentes del personal de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos[...]⁷³.”

4.1.ii Obstáculos y respuestas

OBSTÁCULO 1: *Falta de información sobre las oportunidades de despliegue*

Análisis de las pruebas existentes

A pesar de que numerosos países apoyan la idea de aumentar el número de mujeres uniformadas en las fuerzas de mantenimiento de la paz, ciertas mujeres de los servicios nacionales han señalado que no sienten que las mujeres sean reclutadas de forma activa para dichas operaciones⁷⁴. Entre los obstáculos citados figuran la falta de información sobre las oportunidades para participar en las fuerzas de mantenimiento de la paz⁷⁵, así como el desconocimiento del proceso de reclutamiento y de los puestos que sus instituciones ofrecen en el marco de las operaciones de mantenimiento de la paz. Asimismo, las entrevistas han sacado a la luz la necesidad de animar a las mujeres a que se postulen a esas oportunidades y de demostrarles que su participación será útil⁷⁶.

Gran parte de la actual base de pruebas relacionadas con este obstáculo es anecdótica. Las investigaciones futuras podrían comparar sistemáticamente en qué medida están informados los miembros del personal masculino y femenino de las instituciones de seguridad sobre las oportunidades de despliegue y si saben cómo aprovecharlas. Además, se podría realizar un análisis de género de las campañas nacionales de reclutamiento de personal para las operaciones de paz, con el fin de evaluar hasta qué punto están dirigidas específicamente a las mujeres, si los textos y las imágenes incluyen a mujeres y a hombres, y si existe un equilibrio entre los géneros con respecto al personal con experiencia en despliegues encargado de promover las oportunidades de despliegue.

72 ONU-Mujeres, Exploratory Options on Using Financial Incentives to Increase the Percentage of Military Women In UN Peacekeeping Missions, UN Women Policy Brief, enero de 2015, pág. 2. Disponible en: <http://wps.unwomen.org/resources/briefs/finacial.pdf>.

73 Se propuso otorgar una prima a las facilitadoras clave, calculada con base en las competencias, pero aún no ha sido adoptada. ONU Mujeres, Inputs for the High-Level Independent Panel on Peace Operations: Financial Incentives to Increase the Percentage of Military Women in Peace Operations, 2015. Disponible en: <http://wps.unwomen.org/resources/briefs/finacial.pdf>.

74 Pruitt, Lesley J., op. cit., pág. 106.

75 Véase, por ejemplo, Hadjipavlou, Maria, Gender, Conflict and Peace-keeping Operations, in Oxford Research Encyclopedia of International Studies [Online Edition], (Nueva York: Oxford University Press USA, 2017), pág. 16, disponible en: <http://internationalstudies.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780190846626.001.0001/acrefore-9780190846626-e-190>; Schoeman, Maxi, South African Female Peacekeepers on Mission in Africa: Progress, Challenges and Policy Options for Increased Participation, Nordiska Afrikainstitutet Policy Notes 2010/1, enero de 2010, pág. 4, disponible en: https://www.files.ethz.ch/isn/113152/2010_1.pdf.

76 Entrevistadas 1 y 3, en fechas 27 de marzo de 2018 y 4 de abril de 2018.

Soluciones actuales y potenciales

Una manera de atraer y animar a las mujeres para que se alistén en las fuerzas nacionales podría ser la realización de campañas de reclutamiento específicas que incluyan una participación destacada de mujeres que hayan servido en fuerzas de mantenimiento de la paz. Las mujeres con experiencia de despliegue sirven de ejemplo al interior de sus propias instituciones y también pueden desempeñar ese papel prestando su apoyo o participación en campañas de reclutamiento en PACFP en los cuales la participación de las mujeres sea baja, como actualmente ocurre en Bosnia y Herzegovina⁷⁷.

De manera similar, aunque sí existen redes informales de mujeres uniformadas que han llevado a mujeres a ofrecerse como voluntarias para despliegues, se podría reforzar este tipo de iniciativas otorgándoles mayor apoyo financiero y logístico⁷⁸. Una propuesta es promover redes de asesoría entre los principales PACFP menos desarrollados, tal vez al interior de un marco de la ONU⁷⁹. Se podrían emplear diversos mecanismos financieros para financiar que mujeres con experiencia en despliegues, actualmente desplegadas o calificadas para ser desplegadas puedan participar, según corresponda, en redes nacionales o transnacionales que ya existan o que deban ser creadas.

Asimismo, la investigación sugiere que el mantenimiento de la paz no suele ser la motivación principal por la cual las mujeres – o los hombres – se alistán en las fuerzas de instituciones nacionales. Muchas mujeres que se alistán en la policía, por ejemplo, lo hacen porque quieren prestar servicio a su comunidad local⁸⁰. Teniendo esto en cuenta, si las campañas de reclutamiento nacionales destacan que las operaciones de mantenimiento de la paz pueden servir para la trayectoria profesional, es posible que aumentara la probabilidad de que algunas mujeres se alistaran en las fuerzas de las instituciones nacionales también con el objetivo de ser desplegadas en una OMP en algún momento de su carrera⁸¹.

OBSTÁCULO 2: *Corrupción en la selección del personal para despliegues*

Análisis de las pruebas existentes

Las acusaciones sobre la supuesta corrupción y el favoritismo que predominan en los procesos de selección de la ONU no son nada nuevo. La necesidad de romper con la “vieja guardia masculina” fue uno de los temas centrales de la Década de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985) y resultó en el pilar relativo a la participación de las mujeres de la Agenda de MPS⁸². La evidencia anecdótica sobre la corrupción que existe en los procesos de postulación y selección del personal para las operaciones de mantenimiento de la paz no ha sido corroborada de forma concluyente por estudios académicos y sería difícil recabar pruebas al respecto. Los periódicos de Ghana, no obstante, publicaron información sobre casos de corrupción que tuvieron lugar en los procesos de selección de policías para operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU. Las

77 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op.cit., págs. 186-7; Karim, Sabrina and Kyle Beardsley en Gizelis and Olsson, op.cit., pág. 78.

78 Conaway, Camille Pampell and Jolynn Shoemaker, op. cit., pág. 7, disponible en: <https://www.socsci.uci.edu/files/docs/PeaceOpsExecSummary.pdf>.

79 Jennings, Kathleen M., op.cit., pág. 11.

80 Pruitt, Lesley J., op. cit., pág. 105.

81 Se trata de una práctica habitual en Bosnia y Herzegovina: Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., pág. 78; y Karim, Sabrina and Kyle Beardsley en Gizelis and Olsson, op. cit., pág. 186.

82 Olsson, Louise, Anita Schjølset y Frida Möller, en Gizelis, Theodora-Ismene and Louise Olsson, op. cit., pág. 37.

Fuerzas Armadas de Ghana agregaron, a los procesos de selección normalizados para despliegues, una “lista protocolaria” de personas designadas por sus comandantes, en algunos casos a cambio de una parte del lucrativo salario que iban a percibir como miembros de una fuerza de mantenimiento de la paz⁸³. Tras una investigación gubernamental, los procedimientos en Ghana son ahora más transparentes y se basan en los méritos de cada individuo⁸⁴.

Ghana no es de ninguna manera el único país que recurre a este tipo de práctica y, si hay información disponible sobre este caso es precisamente porque el gobierno intervino. Según Transparencia Internacional (TI), también se han denunciado casos de favoritismo y de adjudicación por filiación política en el proceso de selección de personal para operaciones de mantenimiento de la paz en Bangladesh, Brasil, Burundi, Camerún, China, Egipto, Etiopía, Indonesia, Marruecos, Ruanda y Sudáfrica, mientras que “el favoritismo, el nepotismo y el soborno son factores importantes en Burkina Faso, Ghana, Níger y Senegal”⁸⁵. Transparencia Internacional opina que, para combatir el riesgo de corrupción en todos los niveles de las actividades de mantenimiento de la paz de la ONU, se requiere un sólido apoyo político, al igual que un sólido asesoramiento técnico que esté en consonancia con el modelo utilizado para otros asuntos transversales, tales como las cuestiones de género⁸⁶. Asimismo, destaca que, de todos los países que aportan contingentes militares a la ONU, Canadá es el único que ha dotado de transparencia a sus procedimientos de selección⁸⁷.

Aunque en general se reconoce que es necesario realizar más investigaciones al respecto, los actuales expertos en la materia sugieren que las redes de favoritismo están dominadas por hombres y que, por lo tanto, las mujeres tendrían menos posibilidades de participar en actos de corrupción, como por ejemplo en la selección de miembros de las fuerzas de mantenimiento de la paz. La corrupción también presenta claros matices de género, en el sentido de que mientras los hombres generalmente tienen que pagar los sobornos con dinero, en el caso de las mujeres el medio de pago suelen ser los favores sexuales⁸⁸. Por esa razón, la corrupción en el proceso de decisiones para elegir a quienes participarán en los despliegues probablemente tenga una repercusión desproporcionada sobre el número de mujeres desplegadas.

Soluciones actuales y potenciales

Un primer paso para determinar si ciertos grupos se benefician con la corrupción sería realizar un estudio para constatar si algunos grupos de personal de las fuerzas de seguridad nacionales son informados (o no) sobre las oportunidades de despliegue y asimismo para recopilar datos sobre las personas que son (o no son) desplegadas. Esto permitiría a los parlamentarios y a la sociedad civil supervisar los procesos de despliegue, tal como ocurrió en Ghana.

Cuando la corrupción es un obstáculo para la participación de las mujeres, también puede existir el riesgo de que los incentivos financieros destinados a aumentar la participación de las mujeres sean despilfarrados si no se implantan medidas de control. Cualquier plan de incentivos económicos debería ir acompañado de estrictos requisitos

83 Aning, Kwesi, *Unintended Consequences of Peace Operations for Troop-Contributing Countries from West Africa: The Case of Ghana*, en Aoi, Chiyuki, Cedric de Coning and Ramesh Thakur, *Unintended Consequences of Peacekeeping Operations* (Tokyo: United Nations University Press, 2007), págs.146-147.

84 Aning, Kwesi, op. cit., pág.141.

85 Transparency International Defence & Security, *Corruption & Peace Operations: Risks and recommendations for Troop Contributing Countries and the United Nations*, (sin fecha), disponible en: <http://ti-defence.org/wpcontent/uploads/2016/04/160330CorruptionRiskTCCsTIID-SPFIN.pdf>.

86 Pyman, Mark, Sir Stewart Eldon, Nick Seymour, James Cohen, Hiruy Gossaye and Ben Webster, *Corruption & Peacekeeping: Strengthened Peacekeeping and the United Nations*, Transparency International UK Defence and Security Programme, 9 de octubre de 2013, pág.52.

87 Pyman, Mark, Sir Stewart Eldon, Nick Seymour, James Cohen, Hiruy Gossaye and Ben Webster, op. cit., pág. 34.

88 Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, *Gender Mainstreaming in the Work of UNODC*, Guidance note for UNODC Staff, Nueva York, junio de 2013, págs. 56-57.

en materia de transparencia y de rendición de cuentas a nivel nacional.

OBSTÁCULO 3: *Los altos dirigentes ven a las mujeres como personas necesitadas de protección y no como potenciales protectoras*

Análisis de las pruebas existentes

El análisis de los datos sobre despliegues indica que, a medida que aumenta el número de bajas en una OMP, disminuye la proporción de mujeres desplegadas en contingentes militares⁸⁹. Asimismo, las mujeres constituyen un menor porcentaje del personal desplegado en países que son considerablemente más pobres⁹⁰. Karim y Beardsley proponen la hipótesis de que este hecho se debe a que se produce un choque conceptual entre la manera en que los responsables de tomar las decisiones interpretan (de forma subconsciente) el pilar de “participación” y el pilar de “protección” de la Agenda de MPS a la hora de tomar decisiones, lo cual crea un obstáculo para el despliegue de mujeres en OMP. Este fenómeno se ve probablemente agravado por normas de género sociales. La opinión pública en sociedades que apoyan plenamente los derechos de la mujer puede ser menos tolerante con bajas de soldados mujeres. Además, las propias mujeres en servicio pueden verse presionadas por familiares y amigos para no aceptar participar en despliegues que conlleven un riesgo de combate⁹¹.

En el plano internacional, la falta de un discurso claro sobre la participación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz al interior de la Agenda de MPS también socava la motivación de algunos Estados Miembros para desplegar a un mayor número de mujeres. Las entrevistas⁹² realizadas han revelado que algunos representantes estatales tienen unacomprensión muy estrecha de la Agenda de MPS, que conciben concentrada en gran medida en la aparente necesidad de desplegar mujeres en las OMP con el objetivo de lograr la igualdad de género – un argumento que les parece poco convincente. Este concepto también puede verse distorsionado por la idea, falsa y bastante extendida, de que una participación a partes iguales (50 % de hombres y 50 % de mujeres) equivale a una igualdad entre los géneros. Asimismo, otros entrevistados tuvieron dificultad para relacionar la política con la práctica (y no estaban al corriente de los numerosos documentos de apoyo que existen al respecto), y echaron la culpa a la ONU por no comunicar de manera suficiente cuáles son el propósito y los objetivos de la RCSNU 13252⁹³.

Aunque sin duda algunos de los desafíos mencionados pueden atribuirse a cierta forma de resistencia (por ejemplo restando prioridad al asunto) a abordar la cuestión de la igualdad entre los géneros, es cierto que existen algunos problemas en el modo en que se presenta la Agenda de MPS. El primer problema es la “norma de protección condicionada por el género”: quienes tienen una actitud paternalista con respecto a la igualdad de género pueden ser más receptivos a la necesidad de prevenir y combatir la violencia sexual en entornos de conflicto, pero les cuesta comprender que desplegar a un mayor número de mujeres podría ser parte de la solución⁹⁴. Por otro lado, el discurso de la Agenda de MPS suele quedar tan diluido para obtener un apoyo universal que

89 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., págs. 65-81.

90 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., págs. 80-81.

91 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., págs. 74-77.

92 Dharmapuri, Sahana, op. cit., pág. 13.

93 ibid.

94 Dharmapuri, Sahana, op. cit., págs. 13-14.

no es considerado un punto de convergencia por quienes tienen un genuino deseo de promover la igualdad de género⁹⁵.

Es necesario investigar más cuáles serían los modos más eficaces para cambiar la percepción que tanto la opinión pública como ciertos individuos tienen al respecto.

Soluciones actuales y potenciales

Esta tendencia de considerar que la mujer es alguien que necesita protección y no alguien verdaderamente capaz de brindar protección es contraria a los discursos imperantes según los cuales los despliegues de género mixto son más eficaces, sobre todo cuando se trata de proteger a poblaciones civiles. Si este hecho fuera implícito y existieran más pruebas, se daría más prioridad a la necesidad de desplegar a mujeres en contextos más vulnerables⁹⁶.

Por esta razón, alentar la eliminación de obstáculos que impiden a las mujeres prestar servicio en tareas de combate a nivel nacional podría resultar en un aumento del número de mujeres que son desplegadas en operaciones de mantenimiento de la paz. Esto se debería, en parte, a más mujeres recibirían el entrenamiento de combate exigido para llenar los requisitos mínimos de selección para despliegues y podrían servir en unidades desplegables. A su vez, esto podría cambiar la actitud institucional hacia el personal femenino y permitir el ascenso de más mujeres a rangos superiores (puesto que la experiencia de combate suele ser un prerrequisito de facto para optar a un ascenso⁹⁷). No obstante, se podrían necesitar estudios adicionales para aclarar exactamente cómo se llevaría a cabo este proceso y hasta qué punto daría lugar a cambios en la cultura institucional.

Además, los investigadores coinciden en que reformular la Agenda de MPS para destacar más su naturaleza transformacional con respecto a la promoción de la igualdad de género en contextos en los que históricamente no existía podría reavivar un interés generalizado y contribuir a definir con mayor claridad el modo en el que supuestamente la Agenda debería lograr sus objetivos. En cualquier caso, de la misma manera en que los argumentos sobre la “eficacia operacional” (véase la sección 3.1) han sido concebidos para atraer a una audiencia militar, podría ser necesario poner mayor énfasis en argumentos sociopolíticos que están a favor de aumentar la participación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz a fin de restablecer el nexo entre las políticas y la práctica en los Estados Miembros.

Una mayor claridad conceptual también evitaría contradicciones retóricas entre los pilares de protección y participación de la Agenda de MPS. Las declaraciones que mantienen que “los conflictos afectan desproporcionadamente a mujeres y niñas” implican que las mujeres, al igual que los niños, inevitablemente sufren más debido a su debilidad física y que esa “vulnerabilidad” es inherente a su condición de mujeres, en lugar de ser un factor determinado externamente por el contexto. Cambiar el discurso para poner de relieve de qué modo la discriminación sistemática y la falta de aplicación de una perspectiva de género en contextos relacionados con conflictos ponen a un número desproporcionado de mujeres en situaciones de vulnerabilidad haría más evidente la necesidad de fomentar una mayor participación de las mujeres en todos los aspectos de las operaciones de mantenimiento de la paz⁹⁸.

95 Nalwa, Preeti, Resolution 1325: Evolution of Gender Perspective in UN Peacekeeping Operations, *Journal of Defence Studies*, vol. 5, no. 1 (enero de 2011), págs. 97-117, disponible en: https://idsa.in/system/files/jds_5_1_pnalwa.pdf.

96 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., págs. 85-86.

97 Skaine, Rosemarie, *Women in Combat: A Reference Handbook*, 1st ed. (Santa Barbara, CA: ABC-CLIO, 2011); citado en Gizelis, Theodora-Ismene and Louise Olsson, eds., op. cit., pág. 69.

98 Todos los ejemplos de las misiones de las Naciones Unidas en Liberia, Kosovo y Timor-Leste indican que el éxito en la implementación de los elementos del programa Mujeres, Paz y Seguridad depende en gran medida de la capacidad de colaboración con las mujeres locales que pertenecen a organizaciones de la sociedad civil. Editado por Gizelis, Theodora-Ismene y Louise Olsson, op.cit.

En particular, el enfoque de derechos humanos del pilar de protección que Canadá presenta en su último Plan de Acción Nacional se ajusta mejor a las intenciones originales de quienes propugnaban la adopción de la RCSNU 1325, a saber, empoderar a las mujeres para que presten servicio en operaciones de mantenimiento de la paz:

“Promover y proteger los derechos humanos de mujeres y niñas, la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas en entornos frágiles, de conflicto y ulteriores a conflictos”⁹⁹.

Cuando se trata de cambiar la mentalidad de los principales responsables del proceso de toma de decisiones y de mejorar su capacidad para impulsar la Agenda de MPS, a menudo se cita como buen ejemplo al programa sueco (en inglés: “Gender Coach”) constituido por asesores sobre temas de género. Dicho programa reunió a un grupo de asesores especializados en temas de género, que eran expertos con amplia experiencia en el campo de la perspectiva de género y que provenían de organizaciones de la sociedad civil, del sector privado y de universidades¹⁰⁰. Se seleccionó a una serie de líderes clave, a quienes se encargó la elaboración de un plan de acción personal para implementar la Agenda de MPS al interior de su propia institución. Luego a cada uno de ellos le fue asignado un asesor sobre temas de género, seleccionado en función de su antigüedad y experiencia. Ambos debían reunirse con regularidad para dialogar sobre la manera de implementar el plan de acción y supervisar los avances logrados. Se considera que el programa mejoró la motivación, la competencia y las destrezas de los líderes clave a la hora de implementar cambios al interior de sus instituciones. El programa se replicó más adelante en Montenegro¹⁰¹. Este tipo de programas podría, por lo tanto, ser utilizado para mostrar a los líderes clave las razones y los medios para asegurar que su personal femenino tenga oportunidades para participar en los despliegues.

99 Gobierno de Canadá, Canada’s National Action Plan on Women, Peace and Security 2017-2022 - The implementation plans, 1º de noviembre de 2017, pág. 6, disponible en: http://international.gc.ca/world-monde/assets/pdfs/issues_development-enjeux_developpement/cnap_implementation_plans_eng.pdf.

100 Nathaly Levesque and Maka Petriashvili, Mentoring and Coaching en PfPC SSRWG and EDWG, Handbook on Teaching Gender in the Military (Ginebra: DCAF y PfPC, 2016), págs. 203-204, disponible en: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/imce/Teaching%20Gender%20in%20the%20Military/DCAF-PfPC-Teaching-Gender-Military-Ch10-Mentoring-Coaching.pdf>.

101 *ibid.*

4.1.iii RRecomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Asegurar que se reclute activamente a mujeres mediante campañas de publicidad específicamente dirigidas a ellas.
- Asegurar una amplia difusión de la información sobre el proceso a seguir para solicitar la participación en despliegues.
- En las campañas de reclutamiento, utilizar como modelos a mujeres que ya hayan participado en operaciones de mantenimiento de la paz.
- Facilitar la creación de redes nacionales e internacionales de mujeres que son miembros de fuerzas de mantenimiento de la paz.
- En las campañas de reclutamiento nacionales, destacar las oportunidades que existen para participar en operaciones de mantenimiento de la paz.
- Asegurar que los procedimientos de selección sean transparentes y estén abiertos a un control externo.
- Aplicar buenas prácticas contra la corrupción y el favoritismo que hayan sido adoptadas en otros campos de los sectores de policía y defensa, en particular para los procedimientos de selección para despliegues.
- Ofrecer a los PACFP una prima por equilibrio entre los géneros, calculada con base en el porcentaje de mujeres en el contingente, en el rango y función que desempeñan, en la capacitación especializada que haya recibido el contingente sobre temas de género y en la verificación de los antecedentes del personal de la ONU en materia de derechos humanos.
- Definir más claramente los objetivos de la Agenda de MPS, utilizando argumentos que convenzan a los responsables de la elaboración de políticas;
- Aclarar la razón por la cual se necesita aumentar la participación de las mujeres (el objetivo final no consiste en lograr un equilibrio entre los géneros de 50 % de hombres y 50 % de mujeres).
- Modificar los mensajes internacionales vinculados con el pilar de protección para asegurar que sean coherentes con los mensajes relacionados con la participación de mujeres uniformadas en las OMP.
- Asesorar a los altos dirigentes en cuestiones de género con el fin de cuestionar las mentalidades individuales e institucionales.
- Gender coaching of senior leaders to challenge individual and institutional mind-sets;
- Facilitar el acceso de las mujeres a funciones en las cuales estén menos representadas y especialmente a funciones de combate, tanto en instituciones nacionales como en contingentes de mantenimiento de la paz.

4.2 Los criterios de selección para despliegues, ¿excluyen a un número desproporcionado de mujeres?

4.2.i Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación

Incluso cuando no enfrentan obstáculos directos para tener acceso a oportunidades de despliegue como los que se mencionaron en la sección previa, el acceso de las mujeres a OMP puede verse limitado por criterios de selección restrictivos. Entre los requisitos básicos de selección para ser desplegado en operaciones de mantenimiento de la paz se incluyen la capacidad de conducir un vehículo 4x4 con transmisión manual, así como la capacidad de manejar armas ligeras o medianas. Algunos de esos criterios constituyen un obstáculo importante para la participación de mujeres en operaciones de mantenimiento de la paz, debido a que no tienen un acceso igual a las oportunidades de entrenamiento y a que no poseen las competencias exigidas. Por ejemplo, los hombres tienen mayores probabilidades de que se les enseñe a conducir cuando son jóvenes, lo cual a la larga les da una ventaja comparativa para participar en los despliegues. Se necesita hacer más estudios para comprender la combinación de factores económicos, sociales, institucionales y culturales que hacen que las mujeres actualmente carezcan de esos conocimientos y habilidades.

4.2.ii Obstáculos y respuestas

OBSTÁCULO 4: *YAños de experiencia exigidos para participar en los despliegues*

Análisis de las pruebas existentes

Uno de los obstáculos citados con más frecuencia para la participación de las mujeres en operaciones de mantenimiento de la paz es el número de años de experiencia que debe tener un candidato, que suele situarse en torno a cinco y que puede llegar hasta ocho en el caso de los jefes de operación¹⁰². Aunque las candidatas de unos veintitantos años de edad probablemente sean las más interesadas en participar en despliegues, muchas de ellas no podrán llenar los requisitos exigidos antes de llegar al fin de la veintena o al principio de la treintena, un momento en el cual muchas de ellas ya tendrán familia o se estarán planteando formar una. Además, en muchos países las mujeres se han alistado más tarde debido a prohibiciones históricas que impedían a las mujeres prestar servicio (en instituciones policiales y militares en general o en el desempeño de ciertas funciones) y a prohibiciones históricas que denegaban a las mujeres el acceso a las academias policiales y militares, o por contar con menos años de servicio registrados debido a interrupciones en su carrera ocasionadas por obligaciones de familia¹⁰³.

Soluciones actuales y potenciales

Como ya se ha mencionado, promover la eliminación de obstáculos para que las mujeres

¹⁰² Véase, por ejemplo, Milošević, Marko, op. cit., pág.7; Dependencia de Análisis de Resultados, DOMP, Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Operations, Naciones Unidas, julio de 2000, pág. 21.

¹⁰³ Véase, por ejemplo, Milošević, Marko, op. cit., pág. 7.

presten servicio ejerciendo funciones de combate a nivel nacional podría permitir que un mayor número de mujeres cumplan con los requisitos exigidos para participar en los despliegues y que, por consiguiente, se envíe a más mujeres a operaciones de mantenimiento de la paz. Una solución para eliminar este obstáculo podría ser reconsiderar los requisitos establecidos a nivel institucional nacional y, más concretamente, el número de años de experiencia exigidos para cada puesto. El requisito de cinco años de experiencia se aplica únicamente a los miembros del personal que son desplegados a título individual, como sucede con los oficiales de Estado Mayor o los expertos en misión. Dado que los contingentes suelen ser desplegados como unidades ya constituidas, los PACFP que deseen aumentar el porcentaje de mujeres desplegadas podrían dar prioridad a la asignación de personal femenino a dichas unidades en rotación para un potencial despliegue.

OBSTÁCULO 5: *Pruebas de aptitud física*

Análisis de las pruebas existentes

Un segundo problema es determinar si las pruebas de aptitud física excluyen, justificada o injustificadamente, a un número desproporcionado de mujeres¹⁰⁴. Aunque es difícil cuantificar en qué medida las pruebas de aptitud física representan un obstáculo para el despliegue de mujeres, probablemente constituyan un importante obstáculo para reclutar mujeres para OMP.

Soluciones actuales y potenciales

En este ámbito, una buena práctica general es que las personas encargadas de determinar las pruebas de aptitud física deban demostrar que dichas pruebas están relacionadas con las competencias necesarias para ejercer una función específica (idealmente definida por un comité con una representación equilibrada de ambos sexos). Por último, una vez que se haya justificado la necesidad de satisfacer determinadas normas de aptitud física, los altos dirigentes deben demostrar que ofrecieron un entrenamiento adecuado para que todos los candidatos tuvieran igual oportunidad de cumplir con los requisitos. Dicho entrenamiento podría consistir en ofrecer un entrenamiento físico intensivo a las mujeres durante un período más extenso¹⁰⁵.

OBSTÁCULO 6: *Requisitos mínimos de la ONU para los despliegues*

Análisis de las pruebas existentes

La tercera cuestión tiene que ver con los requisitos generales que exige la ONU para participar en los despliegues estipulados por el DOMPA¹⁰⁶.

Conducir un vehículo 4x4 de transmisión manual, manejar armas ligeras o medianas y tener ciertos conocimientos de idiomas y de informática no es algo que se enseñe de

¹⁰⁴ Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., pág.173.

¹⁰⁵ Bastick, Megan, Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse (Ginebra: DCAF, 2015), pág.15, disponible en: <https://www.dcaf.ch/handbook-gender-and-complaints-mechanisms-o>.

¹⁰⁶ Véase, por ejemplo, Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de la ONU, Basic Requirements for Military Peacekeepers, disponible en: <http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/minimumrequirements.pdf>; United Nations Police, Information for Individual Police Officers, disponible en: <https://police.un.org/en/information-individual-police-officers>.

forma rutinaria en el marco de las funciones militares y policiales que sueles ejercer las mujeres¹⁰⁷.

Los prejuicios de género sociales significan que, en muchos casos, las mujeres no habrán tenido la misma oportunidad de adquirir esas destrezas antes de integrarse a las fuerzas armadas o la policía. Algunos de esos requisitos constituyen un importante obstáculo para la participación de las mujeres en operaciones de mantenimiento de la paz – y es necesario realizar más estudios para comprender la combinación de factores económicos, sociales, institucionales y culturales que hacen que las mujeres actualmente carezcan de esos conocimientos y habilidades. El que las mujeres no sepan conducir vehículos ha sido identificado como un claro impedimento para que participen en despliegues en tres países: Namibia, Tanzania y Zambia¹⁰⁸.

Soluciones actuales y potenciales

Una medida eficaz para aumentar la participación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz sería ofrecerles una capacitación pertinente y adecuada. Se podrían crear programas de capacitación específicos para ayudar a las mujeres a adquirir las competencias que necesitan para cumplir con los requisitos básicos. Asimismo, se podrían ofrecer becas para que las mujeres participen en las actividades de capacitación ofrecidas por los centros de capacitación existentes¹⁰⁹. Por ejemplo, Nigeria ofrece cursos de conducción creados específicamente para mujeres con el fin de impulsar su participación en las operaciones de mantenimiento de la paz¹¹⁰, mientras que Argentina fue el primer país latinoamericano en establecer un programa de capacitación exclusivo para mujeres en su centro de entrenamiento para operaciones de mantenimiento de la paz¹¹¹.

4.2.iii Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de ser reclutadas en su edad adulta temprana (p.ej. acceso a academias militares y a academias de policía.
- Reexaminar las razones que justifican el número de años de experiencia exigido.
- Ver si el periodo de licencia parental podría ser incluido en el cálculo de la duración del servicio.
- Reexaminar si los requisitos de aptitud física nacionales e internacionales corresponden a las exigencias del puesto o función designados.
- Asegurar que la capacitación y la educación se basen en evaluaciones de las necesidades desglosadas por género¹¹².
- Asegurar que todo el personal policial y militar tenga suficientes oportunidades de capacitación (recursos y tiempo) para alcanzar los objetivos de aptitud física.

107 Dharmapuri, Sahana, op. cit., pág.17.

108 ONU-INSTRAW, como parte de ONU-Mujeres, Swedish National Defence College y Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas (DOMP), Virtual Discussion on the Role of the Armed Forces in the Implementation of UNSCR 1325, Discussion Summary, agosto de 2010.

109 Karim, Sabrina y Beardsley, Kyle, op. cit., págs. 180-181.

110 Ikpe, Eka, Nigeria and the Implementation of UNSCR 1325, en Olonisaken Funmi, Barnes Karen and Ikpe Eka, op. cit., págs. 87-103.

111 Sotomayor Arturo C., *The Myth of the Democratic Peacekeeper: Civil-Military Relations and the United Nations*, pág.79, John Hopkins University Press, Maryland, 2014.

112 Sotomayor Arturo C., *The Myth of the Democratic Peacekeeper: Civil-Military Relations and the United Nations*, pág.79, John Hopkins University Press, Maryland, 2014.

- Asegurar que todo el personal policial y militar cuente con oportunidades de aprendizaje para adquirir las competencias básicas para despliegues (conocimiento de idiomas, conducción de vehículos de transmisión manual, manejo de armas, conocimientos de informática).
- Estudiar la viabilidad de ofrecer una “prima por equilibrio entre los géneros”, que podría ser pagada únicamente con contribuciones voluntarias para los despliegues que cumplan con una serie de criterios relacionados con la igualdad de género: *voluntary contributions, for deployments that meet several gender-equality related criteria.*

4.3 ¿Cuentan las mujeres con el entorno, las instalaciones y los equipos necesarios para participar en los despliegues?

4.3.i. Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación

En gran medida, las instituciones de seguridad que contribuyen la reserva de candidatos para despliegues siguen siendo diseñadas por y para hombres. De hecho, en la mayoría de los PACFP, prestar servicio en las fuerzas armadas – y, en menor grado, en la policía – es el sello distintivo de lo que constituye la definición misma de la masculinidad tradicional. Por consiguiente, no resulta sorprendente que las instituciones que surten de personal a las OMP tengan entornos e infraestructuras no adaptadas o inclusive hostiles a las mujeres. Los bajos porcentajes de mujeres que prestan servicio en esas instituciones reducen el número de mujeres uniformadas que podrían ser desplegadas. Una investigación más a fondo podría contribuir a aclarar la medida en la que los factores relacionados con la infraestructura, el entorno y la cultura disminuyen aún más la participación de mujeres en los despliegues.

4.3.ii. Obstáculos y respuestas

OBSTÁCULO 7: *Ostracismo en los grupos de entrenamiento*

Análisis de las pruebas existentes

La pertenencia a un grupo y la solidaridad entre los integrantes del grupo suelen ser reforzadas sometiendo a actos denigrantes y a ritos de iniciación a quienes se considera que no encajan con la norma genérica adoptada por el grupo por motivos de raza, género, religión, orientación sexual, embarazo o maternidad, edad o discapacidad¹¹³. A veces los rituales de iniciación consisten en comportamientos denigrantes, a menudo de índole sexual, que están dirigidos específicamente a las personas que el grupo considera “intrusas”. Esos rituales buscan reforzar la distinción entre quienes “tienen derecho a estar en el grupo” y los que se considera que no tienen ese derecho.

¹¹³ Karim, Sabrina and Beardsley, Kyle, op. cit., págs. 180-181.

Soluciones actuales y potenciales

Aunque para ciertas destrezas se necesita ofrecer una capacitación dirigida únicamente a mujeres, en los contextos nacionales es preciso que las mujeres reciban formación junto con los hombres. La capacitación conjunta asegura que mujeres y hombres se acostumbren a trabajar juntos, lo cual les ayudará a estar mejor preparados para ser desplegados en equipos mixtos. Además, las academias militares y policiales, así como cualquier otra institución educativa, desempeñan un importante papel a la hora de modelar patrones de comportamiento culturales e individuales. El proceso de socialización en este estadio temprano de la carrera profesional de los integrantes probablemente tenga un efecto a largo plazo en sus actitudes, sobre todo en lo referente a la igualdad de género.

Además de contribuir a preparar tanto a mujeres como a hombres para que sean desplegados en equipos mixtos, la capacitación conjunta de ambos sexos parece ser una solución para responder a algunos de los problemas disciplinarios descritos anteriormente. Asimismo, la capacitación mixta refleja mejor el entorno de trabajo de las misiones de mantenimiento de la paz, tal como subrayó una de las personas entrevistadas: “el espacio seguro en el cual solamente hay mujeres [...] no es representativo del entorno real de una misión y no es necesario, sobre todo para quienes vienen de países en los cuales los espacios mixtos son la norma”¹¹⁴.

OBSTÁCULO 8: Alojamiento, instalaciones y equipos inadecuados

Análisis de las pruebas existentes

Algunas operaciones de mantenimiento de la paz no están equipadas para tener en cuenta las necesidades biológicas y fisiológicas específicas de las mujeres: las instalaciones construidas pensando en el despliegue de un solo género no tienen dormitorios ni aseos separados para las mujeres y hombres que sirven en las fuerzas de mantenimiento de la paz¹¹⁴. No existe una razón legítima, aparte de las prioridades económicas, por la que no se pueda rediseñar algunos de los campamentos y bases para acomodar mejor a las mujeres, sobre todo en las operaciones de larga duración¹¹⁵. De igual modo, todavía existen problemas con uniformes y equipos que no están suficientemente adaptados a las características de las mujeres¹¹⁶. Disponer de un alojamiento adecuado es esencial para asegurar el bienestar de la mujer durante su servicio en el exterior, aunque la repercusión directa de este factor sobre el número de mujeres dispuestas a participar en los despliegues sigue sin estar clara. “Nunca he oído mencionar [la falta de alojamiento adecuado] como una de las razones por las cuales las mujeres no participan en los despliegues”, declaró una de las personas entrevistadas¹¹⁷. Tanto mujeres como hombres anticipan que, durante una misión, vivirán en condiciones difíciles.

Soluciones actuales y potenciales

Un modo de empezar a responder a esos desafíos sería consultar a diversos grupos de mujeres y hombres sobre cuestiones de diseño, construcción y renovación de las instalaciones de las misiones, y preguntarles si los uniformes y equipos corrientemente provistos están suficientemente adaptados para que todo el personal correspondiente

¹¹⁴ Pruitt, Lesley J., op. cit., pág.109.

¹¹⁵ Entrevistada 4, 6 de abril de 2018.

¹¹⁶ Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., págs. 186-187.

¹¹⁷ Entrevistada 1, 27 de mayo de 2018.

pueda utilizarlos. En muchos casos, cambiar de proveedor o modificar ligeramente los diseños tendría un costo mínimo o nulo, pero mejoraría considerablemente la capacidad de las mujeres para cumplir con sus funciones y posiblemente aumentaría su interés en participar (o en volver a participar) en los despliegues.

OBSTÁCULO 9: *Falta de atención médica específica*

Análisis de las pruebas existentes

A pesar de que el DOMP ha recomendado específicamente que todas las unidades médicas enviadas a despliegues cuenten por lo menos con una mujer médica, con especialistas en obstetricia y ginecología y con un componente de asesoramiento, parece que esto no se cumple en todos los contextos¹¹⁸.

Soluciones actuales y potenciales

Una solución para eliminar este obstáculo sería que el DOMP insista con firmeza en la necesidad de aplicar esta recomendación.

4.3.iii Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Ofrecer oportunidades para que hombres y mujeres se enseñen entre sí destrezas que hayan aprendido antes de integrarse a las fuerzas armadas o a la policía.
- Asegurar que los procesos de socialización y reforzamiento de la pertenencia al grupo no incluyan imponer comportamientos denigrantes a los nuevos reclutas.
- Asegurar que dichos procesos no impliquen mostrar actitudes discriminatorias contra grupos no predominantes.
- Asegurar que los procesos de socialización y reforzamiento de la pertenencia al grupo sean inclusivos (sobre todo con relación al género) – y que los jefes de menor jerarquía sean evaluados por su capacidad para crear cohesión al interior del grupo y no así para dividir al grupo o para establecer círculos internos “de élite”.
- Asegurar que haya dormitorios y aseos separados para hombres y mujeres en todos los lugares de despliegue.
- Asegurar que todos los uniformes y equipos estén debidamente adaptados a las características físicas de las mujeres, así como a las condiciones climáticas y a los requisitos de la OMP.
- Dar a conocer las medidas que se hayan adoptado para asegurar que las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres sean comparables a las de los hombres.
- Asegurar que se cumpla la recomendación del DOMP de que todos los equipos médicos cuenten por lo menos con una mujer médica y con especialistas en obstetricia y ginecología.

118 Dependencia de Análisis de Resultados, DOMP, Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Operations, Naciones Unidas, julio de 2000, párrafo 27, pág.25.

4.4 Las limitaciones impuestas por las obligaciones de familia, ¿obstaculizan la participación de las mujeres en los despliegues?

4.4.i Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación

Otra razón citada a menudo por la cual las mujeres no solicitan o no aceptan participar en despliegues son las obligaciones de familia, sobre todo cuando se trata de mujeres en servicio que tienen hijos de corta edad u otras responsabilidades de familia. Aunque la mayoría de los despliegues se realizan en lugares de destino no adaptados para familias, en algunos casos se permite al personal civil viajar a su destino acompañado del cónyuge e hijos, de modo que es posible que la designación de “entorno no adaptado para familias” se deba más a la falta de instalaciones adecuadas que al peligro que presenta el entorno¹¹⁹, al igual que al mayor costo económico que implica albergar a las familias del personal desplegado.

Sin embargo, una de las entrevistadas¹²⁰ declaró que varias mujeres de América del Norte y de Europa a quienes ha conocido durante sus años de experiencia en despliegues a menudo mencionan que las obligaciones de familia son un obstáculo para su participación en los despliegues. Tres entrevistadas africanas y asiáticas citan esa razón como uno de los principales problemas¹²¹. Es posible que factores socioculturales, tales como poder contar con una red de apoyo prestado por familiares, determinen si las obligaciones de familia o las percepciones sociales dificultan el despliegue de mujeres, pero no existen estudios al respecto.

Por último, en algunos casos las mujeres sienten que no fueron tomadas en cuenta durante la selección del personal para despliegues simplemente porque estaban en edad fértil, incluso si no deseaban tener hijos¹²². Por ejemplo, una policía citó la baja por maternidad de tres años que existe en Ucrania (que prohíbe trabajar horas extraordinarias, trabajar en turnos de noche y en trabajos peligrosos a las madres de niños menores de tres años) como una de las razones por las cuales las oportunidades de participar en operaciones de mantenimiento de la paz no se ofrecen a las mujeres¹²³.

119 Conaway, Camille Pampell and Jolynn Shoemaker, op.cit., Kuehnast, Kathleen and Shannon Zimmerman, No Will, No Way: Women, Peace and Security in Peacekeeping Operations, *Peace & Stability Operations Journal Online*, vol. 3, issue 1, octubre de 2012, disponible en: http://pksoi.armywarcollege.edu/default/assets/File/Vol3_Issue1_web_reduced.pdf.

120 Entrevistada 4, 2 de marzo de 2018.

121 Entrevistadas 5, 6 y 7, en fechas 13, 18 y 20 de abril de 2018.

122 Pruitt, Lesley J., op. cit., pág.106.

123 *ibid.*

4.4.ii Obstáculos y respuestas

OBSTÁCULO 10: *Falta de políticas favorables para las familias*

Análisis de las pruebas existentes

Muchas mujeres señalan que, si desearan participar en los despliegues, los mecanismos nacionales para ayudar con el cuidado de los hijos serían insuficientes o inexistentes. A menudo se menciona que la duración de los despliegues es excesiva, aunque la política de la ONU actualmente establece que el período de despliegue para las mujeres con hijos pequeños no puede durar más de 6 meses¹²⁴.

Soluciones actuales y potenciales

Una solución raramente mencionada pero lógica para esta cuestión es que la igualdad en esta área solamente se puede lograr si el otro progenitor (el padre, en la gran mayoría de los casos) se encarga de cuidar a los niños¹²⁵. Por consiguiente, si se quiere impulsar la participación de las madres en los despliegues, se debería dar prioridad a la adopción de políticas de licencia parental neutras con respecto al género y que promuevan entornos de trabajo favorables para las familias y que permitan que el progenitor no desplegado tome una licencia parental o tenga un horario de trabajo flexible y(o) acceso a servicios de cuidado de niños¹²⁶. En un caso notificado al DOMP, un PACFP permitió a dos mujeres agentes con hijos pequeños repartirse entre ambas un período de despliegue de seis meses de servicio externo a la ONU.

Consultar a mujeres y a hombres – tanto en las misiones como en las instituciones nacionales – sobre el apoyo que necesiten en relación con sus obligaciones de familia o el cuidado de sus hijos podría ser útil para identificar los cambios que podrían hacerse en las políticas relativas a las familias con el fin de facilitar la participación de las mujeres en los despliegues. Esas consultas podrían realizarse en colaboración con asociaciones de personal femenino, redes de género/mujeres y asesores sobre temas de género – y podrían basarse en las buenas prácticas que hayan adoptado al respecto otros PACFP y los componentes civiles de las operaciones de mantenimiento de la paz.

4.4.iii Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Estudiar si los lugares de destino para familias de civiles pueden clasificarse como adaptados para las familias (con los servicios adecuados) de los contingentes policiales y militares.
- Ver la posibilidad de reducir la duración mínima de los despliegues para los padres y madres de hijos pequeños.
- Ver la posibilidad de reducir los requisitos relativos a la duración mínima de la licencia parental ininterrumpida (p.ej., si es más de un año, permitir a las madres tomar una licencia parental más corta).

¹²⁴ Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Report of the Secretary-General on Women and Peace and Security, documento de la ONU S/2017/861, 16 de octubre de 2017, párrafo 28.

¹²⁵ Para un debate completo, véase MenCare campaign. Parental Leave Platform, 10 ways to leave gender inequality behind and give our children the care they need. Disponible en: <https://men-care.org/what-we-do/advocacy/paid-parental-leave/>.

¹²⁶ Milošević, Marko, op. cit., pág.8.

- Asegurar que el progenitor desplegado pueda contar con servicios de cuidado de hijos (incluyendo ayuda para otras personas que estén a cargo de cuidar a su familia).
- Asegurar que las medidas nacionales e institucionales permitan (y alienten) a los hombres jóvenes con hijos a tomar una licencia parental y a recibir el apoyo que sea necesario para que estas medidas de acomodo sean normalizadas y extendidas a todos los progenitores.
- Prohibir que se discrimine a las mujeres que deseen participar en despliegues porque están en edad fértil (y cuestionar las discrepancias en los despliegues).
- Ver la posibilidad de crear un mayor número de lugares de destino adaptados para las familias.

4.5 Las mujeres que participan en los despliegues, ¿reciben trato igual e iguales oportunidades e incentivos para volver a participar en los despliegues?

4.5.i Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación

Abundantes pruebas, en su mayoría anecdóticas, indican que las mujeres que participan en los despliegues reciben un trato desigual e incluso discriminatorio, que va desde el acoso sexual hasta la escasez de oportunidades y la imposición de expectativas no realistas basadas en estereotipos de género. Algunos de esos comportamientos discriminatorios figuran entre los principales obstáculos para la participación de mujeres en OMP. Investigaciones adicionales podrían ayudar a determinar la medida en que esos comportamientos son fruto de prejuicios y prácticas discriminatorias en las instituciones nacionales de los PACFP y hasta qué punto las circunstancias específicas de la OMP provocan o agravan dichos comportamientos. Identificar la fuente de los comportamientos ayudaría a determinar cuáles serían las intervenciones más eficaces para solucionar el problema.

4.5.ii Obstáculos y respuestas

OBSTÁCULO 11: *Acoso sexual y de género*

Análisis de las pruebas existentes

El acoso sexual y de género¹²⁷ ha sido citado como el segundo obstáculo más

¹²⁷ El acoso sexual y de género se define como todo comportamiento no deseado cometido por miembros del personal de mantenimiento de la paz contra otros miembros del personal de mantenimiento de la paz. Difiere de la explotación sexual y del abuso sexual, que son actos cometidos por miembros del personal de mantenimiento de la paz contra la población civil. Asimismo, difiere de la violencia sexual en los conflictos armados, que es la violencia sexual perpetrada contra la población civil o agentes armados en una situación de conflicto armado. Aunque todos son delitos graves, a cada uno le corresponde un marco jurídico y una respuesta institucional diferentes.

importante para la plena participación de las mujeres en operaciones de mantenimiento de la paz, por detrás de las consideraciones relacionadas con la familia, según una encuesta¹²⁸. La investigación sugiere que aunque el acoso sexual y de género está presente en todas las instituciones de seguridad, la incidencia es mayor en los despliegues: el personal desplegado tiene la sensación de estar separado de su país de origen, lo cual da lugar a una relajación de la moral y al surgimiento de rivalidades entre diferentes unidades y grupos, al igual que a la formación de camarillas caracterizadas por una mentalidad de fraternidad masculina excluyente¹²⁹. Los estudios sobre cómo mejorar la participación de las mujeres en el mantenimiento de la paz mencionan con frecuencia el problema de acoso sexual y de género, lo que demuestra que se trata de un obstáculo grave y frecuente – y que no existen suficientes mecanismos de prevención e intervención, ni al interior de las instituciones nacionales ni en el sistema de la ONU. El Secretario General de la ONU reconoció este hecho en una carta abierta de 2017, en la cual recordó al personal que “tienen el deber y la obligación de crear un entorno en el cual todas las personas se sientan bienvenidas”¹³⁰.

Soluciones actuales y potenciales

Las medidas para mejorar la situación podrían incluir el fortalecimiento de las políticas de la ONU, mejorar la difusión y el acceso a los mecanismos de denuncia, establecer mecanismos de supervisión internos y externos, nombrar y avergonzar a los PACFP cuando se reciban denuncias de casos de acoso sexual y de género ocurridos en dichos países, recompensar a los miembros de las fuerzas de mantenimiento de la paz que denuncien el acoso y establecer sanciones para castigar la inacción¹³¹. Asimismo, se ha sugerido que mantener una proporción crítica de mujeres (en general de 20 % como mínimo) contribuye a desnormalizar el acoso sexual y de género y alienta a las víctimas a presentar denuncias, con lo cual se modifica la cultura institucional¹³². A corto plazo, asegurar que el personal femenino pueda contribuir de manera significativa durante las fases de planificación inicial de las operaciones, así como en la creación de mecanismos disciplinarios, puede ayudar a evitar el acoso sexual y de género, sin costos adicionales o a muy bajo costo. Por ejemplo, varias mujeres de las fuerzas armadas estadounidenses en Irak sufrieron con mucha frecuencia de enfermedades relacionadas con la deshidratación debido a la inseguridad de las instalaciones sanitarias: varias militares fueron agredidas por soldados de su misma compañía cuando se dirigían a las letrinas por la noche, razón por la cual dejaron de beber agua por la tarde, a pesar de las temperaturas extremas¹³³. Contar con la asesoría de personal femenino y veteranas para diseñar de base podría haber contribuido a establecer un acceso seguro a las instalaciones sanitarias para esas militares.

Cuando se habla de los prejuicios de género que subyacen en los criterios de selección para despliegues, varios investigadores observaron también que si la capacidad de integrar una perspectiva de género es un elemento fundamental del mandato de las operaciones de mantenimiento de la paz, los criterios generales de reclutamiento deberían asegurar que se evalúe a todos los candidatos interesados en participar en operaciones de mantenimiento de la paz teniendo en cuenta las actitudes que tengan con respecto a la igualdad de género y su capacidad para integrar una perspectiva de género. Las personas que no puedan o no quieran trabajar de forma respetuosa junto con mujeres

128 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., págs.126-127.

129 Harris, Vandra and Andrew Goldsmith, Gendering Transnational Policing: Experiences of Australian Women in International Policing Operations, *International Peacekeeping* vol. 17, no. 2 (abril de 2010), págs. 292-306, en las págs. 301-303.

130 António Guterres y otros, Staff Communication, 31 de octubre de 2017, disponible en: http://www.ccisua.org/wp-content/uploads/2018/01/sg_letter_to_system_on_sexual_harassment.pdf.

131 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., págs.178, 182 y 186; Dependencia de Análisis de Resultados, DOMP, Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Operations, Naciones Unidas, julio de 2000, pág.22.

132 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., pág.49.

133 Wolf, Naomi, A culture of cover-up: rape in the ranks of the US military, *The Guardian*, 14 de junio de 2012. Disponible en: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2012/jun/14/culture-coverup-rape-ranks-us-military>.

probablemente serían perjudiciales para la eficacia operacional y no deberían ser desplegadas, aunque ello signifique desplegar a menos personas en total¹³⁴. En general, sería aconsejable revisar los criterios de selección para despliegues a fin de asegurar que correspondan a los conocimientos, actitudes y competencias que hoy en día se necesitan en las operaciones de mantenimiento de la paz y a las diversas obligaciones que tienen con respecto a las mujeres, la paz y la seguridad.

Varias personas entrevistadas mencionaron que un modo eficaz y sostenible de aprovechar de forma óptima los mecanismos financieros sería institucionalizar la capacitación sobre la igualdad de género y establecer una arquitectura de igualdad de género (p.ej. un sistema de asesores sobre temas de género) al interior de las instituciones nacionales a través de alianzas internacionales¹³⁵.

OBSTÁCULO 12: *Oportunidad desigual para participar en despliegues y oportunidades perdidas en el país de origen*

Análisis de las pruebas existentes

A pesar de estar altamente calificadas en sus instituciones nacionales, muchas mujeres se encuentran con que, durante su despliegue, son asignadas a ejercer funciones básicas, realizando tareas administrativas carentes de visibilidad y sin posibilidad de adquirir nuevas habilidades o experiencia como líderes¹³⁶. Algunas mujeres declaran que los despliegues en otros países no mejoran sus perspectivas de ascenso y que, en algunos casos, durante sus despliegues incluso pierden oportunidades de ser ascendidas en sus instituciones nacionales¹³⁷. Un problema mencionado con frecuencia es la falta de oportunidades para ascender desde puestos de baja jerarquía hasta puestos de responsabilidad de nivel intermedio¹³⁸. En algunos casos, la asignación de mujeres a tareas de menor visibilidad y responsabilidad puede deberse a una sobreprotección (véase la sección 4.b.), aunque otros estudios sugieren que la verdadera razón es que algunos hombres no toleran a mujeres desempeñando funciones que, según ellos, son inherentemente masculinas¹³⁹.

Si las funciones que desempeñan las mujeres en las operaciones de la ONU se limitan específicamente a la prevención e intervención en materia de violencia de género, muchas mujeres podrían quedar excluidas, ya que sólo una pequeña proporción de mujeres en el grupo de candidatos tendrá suficiente experiencia en estas competencias específicas que se exigen¹⁴⁰. Por lo tanto, es importante asegurar que las mujeres y los hombres sean considerados para desempeñar diversas funciones y no solamente aquéllas que una visión estereotipada asocia con su género.

Además, la percepción de que las mujeres son asignadas a puestos más seguros y menos “prestigiosos” y de que se enfrentan a una mayor presión de rendimiento en su trabajo¹⁴¹ lleva a muchas mujeres a pensar que no podrán satisfacer unas expectativas

134 Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, op. cit., pág.173.

135 Entrevistadas 1 y 2, en fechas 27 y 28 de marzo de 2018.

136 Kenny, Charles, op. cit., and Dharmapuri, Sahana, op. cit., págs. 16 y 21.

137 Milošević, Marko, op. cit., pág.8.

138 Kuehnast, Kathleen and Shannon Zimmerman, op. cit., pág.3; Conaway, Camille Pampell and Jolynn Shoemaker, op. cit., pág.6.

139 Nalwa, Preeti, op. cit., págs. 97-117.

140 Pruitt, Lesley J., op. cit., pág.107.

141 Conaway, Camille Pampell and Jolynn Shoemaker, op cit., págs. 5-7.

tan exigentes¹⁴². Esto – y las normas sociales relacionadas con el género que en muchos contextos culturales hacen que las mujeres subestimen sus propias competencias y solo soliciten trabajos para los cuales satisfacen el 100 % de los requisitos – significa que muchas mujeres se autoeliminan de los procesos de selección para puestos superiores¹⁴³.

No obstante, es posible que el contexto cultural sea decisivo: en efecto, mujeres de África y Asia que fueron entrevistadas describieron sus experiencias de mantenimiento de la paz como muy valiosas para sus carreras, ya que les permitieron mejorar considerablemente sus conocimientos operacionales¹⁴⁴. Parece que, para las mujeres que trabajaron ejerciendo funciones de apoyo en sus fuerzas armadas nacionales, el mantenimiento de la paz constituye una oportunidad para adquirir competencias y experiencia que no podrían obtener en su contexto nacional¹⁴⁵.

Soluciones actuales y potenciales

La respuesta de la ONU ha sido alentar a los Estados Miembros a establecer políticas conocidas como “de promoción acelerada” para aumentar la representación de las mujeres en los niveles más altos de la jerarquía de las fuerzas armadas y a crear oportunidades adicionales para el avance profesional de las mujeres¹⁴⁶. No obstante, es probable que esas medidas tengan una repercusión limitada si no cambia la mentalidad al interior del sistema de la ONU con respecto a la participación de mujeres en las misiones de mantenimiento de la paz ejerciendo funciones de rango superior. Además, en algunos PACFP – como por ejemplo en Bangladesh – ninguna mujer ha sido ascendida a un cargo superior, lo cual podría limitar la capacidad de las mujeres para solicitar puestos superiores en operaciones de mantenimiento de la paz¹⁴⁷. Por consiguiente, los PACFP deben tomar medidas para que la experiencia en OMP se tenga en cuenta debidamente en las decisiones sobre ascensos y para que los miembros del personal puedan seguir presentando sus candidaturas a puestos mientras participan en los despliegues.

Los estereotipos de género que existen en el sector militar tienden a perpetuar formas agresivas de masculinidad y definen a las mujeres como un grupo “vulnerable” que necesita protección, tal como se ha mencionado previamente. Una forma de combatir los estereotipos sería incluir textos de corte feminista¹⁴⁸ y nociones sobre “tipos de masculinidad saludable” en la formación militar¹⁴⁹. Ampliar el programa de formación también contribuiría a reforzar la integración de la perspectiva de género en las OMP y a ampliar el enfoque de género promovido por la ONU.

La ONU ha instado encarecidamente a sus Estados Miembros a que establezcan programas nacionales de formación previa al despliegue aplicando las normas específicas de la ONU desde 1989¹⁵⁰. La necesidad de incluir una capacitación sobre cuestiones de género como parte de esa formación previa al despliegue se continúa reiterando desde hace tiempo – y la RCSNU 1325 pidió al “Secretario General que proporcione a los Estados Miembros directrices y material de adiestramiento sobre la protección, los derechos y las necesidades especiales de las mujeres, así como sobre la importancia de la participación de las mujeres en la adopción de todas las medidas de mantenimiento de la paz y consolidación de la paz”¹⁵¹. El DOMP creó herramientas para impartir capacitación

142 Jennings, Kathleen op. cit., pág.8.

143 Conaway, Camille Pampell y Jolynn Shoemaker, op. cit., pág.6.

144 Entrevistadas 5, 6 y 7, en fechas 13, 18 y 20 de abril de 2018.

145 Entrevistadas 5, 6 y 7, en fechas 13, 18 y 20 de abril de 2018.

146 Secretario General de la ONU, Report on Women, Peace and Security, 2008.

147 Entrevistada 6, 18 de abril de 2018.

148 von Hlatky, Stéfanie y Meaghan Shoemaker, op. cit.

149 Karim, Sabrina y Beardsley, Kyle, op. cit.

150 Cutillo Alberto, Deploying the Best: Enhancing Training for United Nations Peacekeepers, Providing for Peacekeeping No.5, International Peace Institute, pp.1-3, agosto de 2013.

151 Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas 1325 (2000), documentos de la ONU.

sobre la incorporación de la perspectiva de género, incluida una carpeta de recursos sobre cuestiones de género para las operaciones de mantenimiento de la paz, publicada en 2004¹⁵². No obstante, la formación previa al despliegue sigue siendo responsabilidad exclusiva de los PACFP, razón por la cual existe una gran disparidad entre los miembros de las fuerzas de mantenimiento de la paz en cuanto al tipo, calidad y duración de la formación que han recibido antes del despliegue y que a veces ni siquiera existe¹⁵³.

Además, puede suceder que el componente sobre género incluido en la formación previa al despliegue no aborde adecuadamente los temas pertinentes, o incluso que ni siquiera se haya incluido un componente sobre género. Como explicó una de las personas entrevistadas: “Todos necesitan recibir una capacitación sobre cuestiones de género. Se supone que las unidades de infantería deben recibir una formación antes de ser desplegadas, pero parece que la formación consiste en una serie de diapositivas en PowerPoint y que las cuestiones de género no están incluidas en los escenarios descritos”¹⁵⁴.

Para una integración sistemática del concepto de igualdad de género, no basta impartir una capacitación sobre cuestiones de género. Se necesita asegurar también que todo el personal de la OMP – y especialmente quienes ocupen puestos de mando – apoyen firmemente la igualdad de género¹⁵⁵. Una forma de lograrlo es complementar la capacitación sobre cuestiones de género con programas de asesoría. El sistema de las Fuerzas Armadas suecas, que cuenta con “asesores sobre temas de género” en sus fuerzas de mantenimiento de la paz, podría reproducirse en la ONU – por ejemplo creando una Comisión Consultiva para Asuntos Militares y Policiales (CCAMP) que trabaje en estrecha colaboración con los asesores sobre cuestiones de género. Esto no sólo permitiría que los asesores sobre temas de género ampliaran su influencia entre los mandos superiores, sino que también daría lugar a la creación de una “red de aliados masculinos”¹⁵⁶, que ponga fin a la anticuada idea de que la capacitación sobre cuestiones de género sólo incumbe a las mujeres.

OBSTÁCULO 13: *Expectativas poco razonables*

Análisis de las pruebas existentes

Las expectativas impuestas a las mujeres que participan en los despliegues pueden ser poco razonables o estar basadas en una percepción sesgada de sus puntos fuertes o débiles en vez de basarse en un conjunto de competencias reales¹⁵⁷. El despliegue de Unidades de Policía Constituidas Exclusivamente Femeninas (UPCEF) en la India ofrece una serie de claves interesantes al respecto. Este país creó unidades de policía exclusivamente femeninas en 1986, con el objetivo inicial de buscar a mujeres que eran consideradas una amenaza por sus vínculos con el terrorismo o disturbios. La Misión de la ONU en Liberia (UNMIL) vio en esto una oportunidad para llevar a cabo un experimento que permitiera ver si, con el despliegue de las UPCEF, se podía lograr un rápido aumento de la participación de las mujeres en el mantenimiento de la paz¹⁵⁸. En total, nueve rotaciones de las UPCEF de India prestaron servicio en Liberia entre 2007 y 2016 y su contribución positiva al país fue ampliamente elogiada por la ONU y

152 Gender Resource Package for Peacekeeping Operations, Dependencia de Mejores Prácticas de Mantenimiento de la Paz, DOMP ONU (2004). Disponible en: <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/gender-resource-package-for-peacekeeping-operations/>

153 Cutillo Alberto, Deploying the Best: Enhancing Training for United Nations Peacekeepers, Providing for Peacekeeping No.5, International Peace Institute, págs. 7-8, agosto de 2013.

154 Entrevistada 4, 6 de abril de 2018.

155 Dharmapuri, Sahana, op. cit., pág.21.

156 ibid.

157 Kuehnast, Kathleen and Shannon Zimmerman, op. cit., pág.3; y Pruitt, Lesley J., op. cit., pág.109.

158 Pruitt, Lesley J., op. cit., págs. 27-31.

por el presidente liberiano¹⁵⁹. Además de ejecutar sus tareas policiales corrientes con gran profesionalismo, las UPCEF: estrecharon los vínculos con la comunidad; mejoraron la prevención y la intervención en materia de violencia sexual o de género; sirvieron de inspiración para que un número mucho mayor de mujeres liberianas se alistara en las fuerzas policiales nacionales; prestaron servicios básicos de atención médica a la comunidad local; capacitaron a la policía nacional para leer mapas; impartieron clases sobre defensa personal, violencia sexual y VIH/SIDA en escuelas locales; y realizaron labores de voluntariado en un orfanato local¹⁶⁰.

No obstante, los críticos señalan que muchos de los beneficios aportados por las UPCEF de India son atribuibles a un “segundo turno” de actividades no remuneradas que esas mujeres realizaban después de su turno de trabajo normal¹⁶¹. Efectivamente, la percepción de la contribución positiva de las UPCEF parece deberse, en gran medida, al hecho de que sus actividades de voluntariado fueron mucho más allá de sus funciones ordinarias¹⁶², tal vez debido a las expectativas de género que atribuyen a las mujeres el papel de prestadoras de cuidados – o tal vez porque como casi nunca se ofrecían oportunidades de despliegue a mujeres indias, esas mujeres se consideraron menos merecedoras de esa oportunidad que sus compañeros masculinos y, por ello, se sintieron obligadas a trabajar muchas más horas para justificar su puesto. En cualquier caso, las unidades dominadas por hombres no están supeditadas a las mismas expectativas institucionales de contribuir a la sociedad hasta ese extremo – y los hombres, a nivel individual, no se ven presionados de la misma manera que las mujeres a ofrecer voluntariamente su tiempo¹⁶³. A pesar de la gran importancia que se otorga a la participación en la comunidad y a la prestación de servicios voluntarios como parte integrante y normal de las labores de mantenimiento de la paz, no todos los miembros de las fuerzas de mantenimiento de la paz deben satisfacer esos criterios, ni ser evaluados durante el proceso de selección para determinar si poseen la capacidad y el deseo de realizar ese tipo de actividades adicionales.

Soluciones actuales y potenciales

En los PACFP que cuentan con unidades exclusivamente femeninas en sus instituciones nacionales, es importante asegurar que esas unidades puedan ser desplegadas a fin de ofrecer a las mujeres la oportunidad de participar en labores de mantenimiento de la paz. En instituciones nacionales en las que hombres y mujeres trabajan normalmente por separado, ésta es una vía sencilla para que los PACFP cumplan con sus objetivos en materia de equilibrio entre los géneros, en lugar de crear unidades mixtas para despliegues. No obstante, en los PACFP en los que las mujeres en instituciones nacionales prestan servicio en unidades mixtas, crear unidades constituidas exclusivamente por mujeres para los despliegues podría resultar complicado desde el punto de vista logístico y probablemente crearía resistencia por parte de hombres y mujeres. Además, tal como se mencionó anteriormente en los apartados sobre la formación mixta, las unidades mixtas tienen mayor probabilidad de crear cambios transformacionales en la cultura institucional que las unidades segregadas por sexo, ya que permiten a mujeres y hombres aprender a trabajar juntos como iguales¹⁶⁴.

Cuando se despliegan unidades exclusivamente femeninas, se debe tener cuidado en asegurar que las expectativas que les sean impuestas sean equivalentes a las impuestas a cualquier otra unidad. Se podría pedir, por ejemplo, que todos los miembros de las

159 Véase, por ejemplo, Centro de Noticias ONU, Hailed as ‘role models,’ all-female Indian police unit departs UN mission in Liberia, Africa Renewal, 12 de febrero de 2016. Disponible en: <http://www.un.org/africarenewal/news/hailed-%E2%80%99role-models%E2%80%99-all-female-indian-police-unit-departs-un-mission-liberia>.

160 *ibid*; Pruitt, Lesley J., op. cit., pág.18.

161 Pruitt, Lesley J., op. cit., pág.73.

162 Pruitt, Lesley J., op. cit., págs. 112-114.

163 *ibid*.

164 Entrevistada 1, 27 de mayo de 2018.

unidades de mantenimiento de la paz realicen labores de voluntariado o que participen en actividades en la comunidad en su tiempo libre como condición para el despliegue. Otra posibilidad sería pagar las horas extraordinarias a quienes realicen actividades de voluntariado durante un “segundo turno”. En cualquier caso, las mujeres de las UPCEF deberían poder sentir que tienen el mismo derecho a ser desplegadas que cualquier otra unidad, y no deberían tener que recurrir a hacer un esfuerzo adicional para demostrar su valía.

4.5.iii Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Considerar la posibilidad de revisar las directrices de la ONU con vistas a adoptar un enfoque más exhaustivo del concepto de la igualdad de género y a incorporarlo de manera sistemática.
- Asegurar que la capacitación sobre cuestiones de género no sea considerada un apéndice agregado a la formación principal, sino un requisito para la totalidad de quienes participen en los despliegues, con el fin de promover la igualdad de derechos de todos los participantes y mejorar tanto la eficacia como la legitimidad de la OMP.
- Asegurar que la formación previa al despliegue incluya un componente sobre cuestiones de género y que aborde los temas pertinentes mediante enfoques prácticos y orientados a la acción, incluyendo escenarios y ejercicio.
- Asegurar que la experiencia en OMP sea tenida en cuenta debidamente en las decisiones sobre ascensos – y que el personal pueda seguir presentando su candidatura a puestos mientras participa en los despliegues.
- Asegurar que los mecanismos de la ONU que reciben informes y denuncias relacionadas con el acoso sexual y de género sean bien conocidos y de fácil acceso.
- Establecer mecanismos de supervisión internos y externos.
- Considerar la posibilidad de “nombrar y avergonzar” a los PACFP en los que el acoso sexual y de género sea habitual.
- Asegurar una participación significativa de las mujeres durante las fases (iniciales) de planificación de las operaciones, así como en la elaboración de los mecanismos disciplinarios.
- Asegurar que las mujeres y los hombres sean considerados para desempeñar diversas funciones y no solamente aquéllas que una visión estereotipada asocia con su género.
- Considerar la posibilidad de establecer procedimientos de “promoción acelerada” para las mujeres al interior de las instituciones nacionales.
- Complementar la capacitación sobre cuestiones de género con programas de asesoría para lograr un mayor apoyo para la igualdad de género entre todo el personal de las OMP.
- Asegurar que las mujeres que hayan participado en los despliegues tengan la oportunidad de optar a puestos superiores en operaciones de mantenimiento de la paz más adelante en su carrera.

- En los criterios para seleccionar a quienes serán mandos superiores en los despliegues, incluir como requisitos el conocimiento de cuestiones de género y el compromiso con la igualdad de género.
- Asegurar que quienes ocupen puestos relacionados con cuestiones de género (p. ej. asesores sobre género) tengan la posibilidad de recibir ascensos.
- Asegurar que las expectativas para los hombres y las mujeres que participen en las OMP sean idénticas, entre otros en lo referente a su participación en la comunidad y en otras actividades de voluntariado realizadas después del turno de trabajo.

4.6 Las mujeres, ¿tienen las mismas oportunidades de avanzar en su carrera participando en los despliegues, ya sea en la misión o en su país de origen?

4.6.i Descripción general de las pruebas existentes y lagunas de investigación

A pesar de estar altamente cualificadas en sus instituciones nacionales, muchas mujeres se encuentran con que, durante su despliegue, se ven limitadas a ejercer funciones básicas realizando tareas administrativas carentes de visibilidad y sin posibilidad de adquirir nuevas habilidades o experiencia de liderazgo¹⁶⁵. Además, es posible que las expectativas que se tienen de las mujeres desplegadas no tengan ninguna relación con sus conocimientos y competencias¹⁶⁶ ni con las exigencias profesionales de su carrera en las instituciones nacionales. En otras palabras, las mujeres a menudo se ven obligadas a hacer trabajos de poca importancia en un entorno laboral hostil en el cual los altos mandos no demuestran ningún apoyo a la igualdad de género. Deberían realizarse estudios adicionales para ayudar a cuantificar en qué medida las mujeres uniformadas que participan en los despliegues se ven obligadas a realizar tareas para las que no están equipadas profesionalmente y que les ofrecen pocas o ninguna posibilidad de avanzar en su carrera.

4.6.ii Obstáculos y respuestas

OBSTÁCULO 14: *Falta de redes de apoyo*

Análisis de las pruebas existentes

Un desafío mencionado a menudo es la falta de redes de apoyo o estructuras de alianzas que permitan a los miembros de las fuerzas de mantenimiento de la paz, durante sus despliegues, tener acceso a personas de diversos niveles de jerarquía de las instituciones nacionales¹⁶⁷. Las mujeres tienen menos acceso a redes internas que les faciliten oportunidades de asesoramiento, apadrinamiento e intercambio de información y que podrían mejorar en el futuro sus posibilidades de recibir ascensos al regresar de sus

¹⁶⁵ Kenny, Charles, op. cit., and Dharmapuri, Sahana, op. cit., págs.16 y 21.

¹⁶⁶ Kuehnast, Kathleen y Shannon Zimmerman, op. cit., pág.3; y Pruitt, Lesley J., op. cit., pág.109.

¹⁶⁷ Dharmapuri, Sahana, op. cit., pág.14.

despliegues. Recientemente se han establecido redes de este tipo en algunas OMP de la ONU¹⁶⁸. Quizás uno de los resultados más importantes del aumento de la participación de mujeres en las instituciones nacionales, incluyendo en puestos de liderazgo es – al menos a corto plazo – el efecto psicológico que puede causar sobre las actitudes de los responsables de la elaboración de políticas nacionales y de los líderes de las instituciones de seguridad y de la sociedad en general sobre el papel que las mujeres pueden desempeñar en entornos inseguros.

Soluciones actuales y potenciales

Una entrevistada describió la sugerencia de contar con una oficial encargada de temas de la mujer, preferentemente uniformada e independiente del asesor sobre temas de género, que sería responsable del bienestar de las mujeres desplegadas. Esta oficial encargada de temas de la mujer podría ayudar a establecer, en la OMP, una red informal para que las mujeres intercambien conocimientos, por ejemplo sobre cómo pueden ser atendidas las inquietudes que tengan sobre su seguridad y su bienestar¹⁶⁹.

4.6.iii Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Asegurar que las mujeres que hayan participado en despliegues tengan la oportunidad de optar a puestos superiores en operaciones de mantenimiento de la paz en una etapa ulterior de su carrera profesional.
- En los criterios para seleccionar a quienes serán mandos superiores en los despliegues, incluir como requisitos el conocimiento de cuestiones de género y el compromiso con la igualdad de género.
- Asegurar que quienes ocupen puestos relacionados con cuestiones de género (p. ej. asesores sobre género) tengan la posibilidad de recibir.
- Replantearse si los requisitos están claramente relacionados con el trabajo a realizar en el puesto de trabajo en cuestión.
- Apoyar las oportunidades de asesoramiento formal e informal para las mujeres (ofrecido tanto por mujeres como por hombres).

¹⁶⁸ Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Report of the Secretary-General on Women and Peace and Security, documento de la ONU S/2017/861, 16 de octubre de 2017, párrafo 26.

¹⁶⁹ Entrevistada 4, 6 de abril de 2018.

05

Conclusiones

5. Conclusiones

En el presente estudio se ha destacado que, a pesar de que la ONU y sus Estados Miembros reconocen en general la necesidad de contar con un mayor número de mujeres uniformadas en las OMP, los ambiciosos objetivos establecidos y las innumerables iniciativas emprendidas han tenido escasos efectos cuantificables. Asimismo, las investigaciones académicas han demostrado que la baja proporción de mujeres en las instituciones nacionales de defensa y policía no es la principal razón de la ausencia de mujeres en las OMP. Los datos presentados en la sección 1 dejan en claro que, para lograr los objetivos del DOMP relativos al despliegue de mujeres, la mayoría de los PACFP solo necesitarían desplegar a un número relativamente pequeño de mujeres adicionales. El presente estudio ha identificado 14 obstáculos que suelen impedir la participación de mujeres en los despliegues y, por consiguiente, reducir paulatinamente el porcentaje de su presencia en los contingentes contribuidos por los PACFP. Esos obstáculos fueron agrupados en seis categorías: (1) igual acceso a las oportunidades; (2) criterios de despliegue; (3) entorno de trabajo; (4) limitaciones impuestas por las obligaciones de familia; (5) trato igual durante el despliegue; y (6) oportunidades de avance profesional.

A la hora de aumentar el número de mujeres uniformadas desplegadas, una de las dificultades es que la importancia relativa de cada uno de dichos obstáculos dependerá en gran medida del contexto – un contexto que además varía mucho de un PACFP a otro y de una misión a otra. Por ejemplo, aunque las limitaciones impuestas por las obligaciones de familia reducen notablemente el número de mujeres de países occidentales que están dispuestas a participar en despliegues, ese factor no es tan problemático en varios países del África subsahariana, donde es habitual que los familiares asuman funciones parentales. Por lo tanto, para poder adoptar un enfoque integral que permita aumentar la representación de mujeres uniformadas en las OMP lo primero sería determinar cuáles son los obstáculos específicos que existen en cada país y en cada misión. Con esa información se podría diseñar intervenciones innovadoras y adaptadas que permitirían eliminar los obstáculos más importantes en un contexto puntual (las intervenciones que se sugieren en el Anexo son un ejemplo) y teniendo en cuenta las mejores prácticas y experiencias de otros entornos. Asimismo, esa información permitiría identificar cuáles son las áreas específicas del contexto en cuestión que convendría que se investigaran más a fondo.

Por último, actualmente no es fácil determinar el número de mujeres que están prestando servicio en una determinada OMP, ni sus funciones ni rangos, debido a que no existe un método uniforme para recopilar la información y a que los actuales conjuntos de datos presentan lagunas. Para determinar con exactitud la eficacia de las actividades emprendidas con el fin de aumentar la participación de mujeres uniformadas en las OMP, convendría sistematizar y mejorar las prácticas de seguimiento de los efectivos desglosándolos por género al interior de todo el sistema de la ONU e, idealmente, al interior de las instituciones nacionales de los principales PACFP.

En el Anexo se incluye una síntesis completa de los obstáculos identificados, al igual que de las soluciones sugeridas y de las áreas que convendría investigar más a fondo.

El presente informe, en el cual se destacan las áreas que convendría investigar en mayor profundidad y se presentan soluciones que podrían ser implantadas, debería servir de guía para las futuras políticas y medidas que adopten el Ministerio de Asuntos Mundiales de Canadá, los miembros del Grupo de Contacto de la Iniciativa Elsie, los PACFP, la ONU y las demás partes interesadas para cumplir con sus compromisos de incrementar el número de mujeres uniformadas en las operaciones de mantenimiento de la paz.

Bibliografía

- Aoi, Chiyuki, Cedric de Coning and Ramesh Thakur, *Unintended Consequences of Peacekeeping Operations* (Tokyo: United Nations University Press, 2007).
- Asamblea General de la ONU, *Improvement of the Status of Women in the Secretariat*, Report of the Secretary-General, documento de la ONU A/50/691, párrafo 59, 27 de octubre de 1995.
- Asamblea General de la ONU, *Carta de fecha 12 de julio de 2000 dirigida al Secretario General por el Representante Permanente de Namibia ante las Naciones Unidas*, documento de la ONU A/55/138-S/2000/693, 14 de julio de 2000.
- Asamblea General de la ONU, *Results of the revised survey to establish the standard rate of reimbursement to troop-contributing countries, as approved by the General Assembly in its resolution 67/261 on the report of the Senior Advisory Group on rates of reimbursement to troop-contributing countries*, documento de la ONU A/68/813, 26 de marzo de 2014, disponible en: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/68/813.
- Bastick, Megan, *Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse* (Ginebra: DCAF, 2015), disponible en: <https://www.dcaf.ch/handbook-gender-and-complaints-mechanisms-o>.
- Baumgärtner, Ulrike, *Gender and Peacekeeping: A Process of Norm Adaptation in the United Nations Bureaucracy*, PhD Dissertation, University of St Gallen, 2014, disponible en: [https://www1.unisg.ch/www/edis.nsf/SysLkpByIdentifier/4204/\\$FILE/dis4204.pdf](https://www1.unisg.ch/www/edis.nsf/SysLkpByIdentifier/4204/$FILE/dis4204.pdf).
- Barnes Karen, 'Funmi Olonisakin and Eka Ikpe, eds., *Women, Peace and Security: Translating Policy into Practice*, Oxon: Routledge, 2011.
- Bigio, Jamille and Rachel Vogelstein, *How Women's Participation in Conflict Prevention and Resolution Advances U.S. Interests*, Discussion Paper, Council on Foreign Relations, octubre de 2016, disponible en: https://www.cfr.org/sites/default/files/pdf/2016/10/Discussion_Paper_Bigio_Vogelstein_Women%20in%20CPR_OR.pdf.
- Bigio, Jamille, *Financial Incentives to Increase Female Participation in Peacekeeping Operations*, documento presentado en el Taller de Diseño de la Iniciativa Elsie, Ottawa, febrero de 2018.
- Centro de Noticias ONU, *More Women Needed to Join, Sensitize UN Missions*, 29 de octubre de 2003, disponible en: <https://news.un.org/en/story/2003/10/83902-more-women-needed-join-sensitize-un-missions-security-council-told>.
- Centro de Noticias ONU, *Hailed as 'Role Models,' All-Female Indian police unit departs UN mission in Liberia*, Africa Renewal, 12 de febrero de 2016, disponible en: <http://www.un.org/africarenewal/news/hailed-%E2%80%99role-models%E2%80%99-all-female-indian-police-unit-departs-un-mission-liberia>.
- Childs, Sara and Mona Lena Krook, *Critical Mass Theory and Women's Political Representation*, Political Studies vol 56, no. 3 (octubre de 2008): pp. 725-736, disponible en: http://www.mlkrook.org/pdf/childs_krook_2008.pdf.
- Conaway, Camille Pampell and Jolynn Shoemaker, *Women in United Nations Peace Operations: Increasing the Leadership Opportunities*, Women in International Security, junio de 2008, disponible en: <https://www.socsci.uci.edu/files/docs/PeaceOpsExecSummary.pdf>.
- Consejo de Seguridad de la ONU, *Resolution 1325* (2000), documento de la ONU S/RES/1325 (2000), adoptada por el Consejo de Seguridad en su 4213a reunión el 31 de octubre de 2000.
- Consejo de Seguridad de la ONU, *Resolution 2242* (2015), documento de la ONU S/RES/2242 (2015).
- Consejo de Seguridad de la ONU, *Report of the Secretary-General on Women, Peace and Security*, documento de la ONU S/2002/1154, 16 de octubre de 2002.
- Consejo de Seguridad de la ONU, *Report of the Secretary-General on Women, Peace and Security*, documento de la ONU S/2008/622, 25 de septiembre de 2008.
- Consejo de Seguridad de la ONU, *Report of the Secretary-General on Women and Peace and Security*, documento de la ONU S/2016/822, 29 de septiembre de 2016.
- Consejo de Seguridad de la ONU, *Report of the Secretary-General, Women and Peace and Security*, documento de la ONU S/2017/861, 16 de octubre de 2017.
- Consejo de Seguridad de la ONU, *Statement by the President of the Security Council*, documento de la ONU S//PRST/2008/39, 29 de octubre de 2008.
- Crawford, Kerry and Julia Macdonald, *Establishing a Marketplace of Women in Peacekeeping: An Analysis of Gender*

- Mainstreaming and its Viability in United Nations Peacekeeping Operations**, ASPJ Africa & Francophonie (primer trimestre de 2013), disponible en: http://www.airuniversity.af.mil/Portals/10/ASPJ_French/journals_E/Volume-04_Issue-1/Crawford_Macdonald_e.pdf.
- Cutillo, Alberto, **Deploying the Best: Enhancing Training for United Nations Peacekeepers**, Providing for Peacekeeping No.5, International Peace Institute, agosto de 2013.
 - Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, **Gender Resource Package for Peacekeeping Operations**, Dependencia de Mejores Prácticas de Mantenimiento de la Paz, DOMP ONU, 2004, disponible en: <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/gender-resource-package-for-peacekeeping-operations/>
 - Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, **Mainstreaming a Gender Perspective in Multidimensional Peace Operations**, Naciones Unidas, julio de 2000.
 - Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, **Empowering women from the United Nations Department of Peacekeeping Operations**, (sin fecha) disponible en: <https://peacekeeping.un.org/en/empowering-women>.
 - Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, **Operational Imbalance and Women Peacekeepers: Addressing the Gender Imbalance**, diciembre de 2017, disponible en: <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.
 - Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, **DPKO Policy Directive**, Gender Equality, noviembre de 2006.
 - Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, **Summary of Troop Contributing Countries by Ranking**, 31.12.2017, disponible en: <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>.
 - Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, **Summary of Contributions to UN Peacekeeping by Country, Mission and Post**, diciembre de 2017, disponible en: <https://peacekeeping.un.org/en/troop-and-police-contributors>.
 - Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas / Oficina de Asuntos Militares, **Statistical Report on Female Military and Police Personnel in UN Peacekeeping Operations Prepared for the 10th Anniversary of the SCR 1325**, (sin fecha), disponible en: <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.
 - Dharmapuri, Sahana, **Not Just a Numbers Game: Increasing Women's Participation in UN Peacekeeping**, International Peace Institute, julio de 2013.
 - Fundación para la Paz en el Mundo, **African Politics, African Peace**, informe presentado a la Unión Africana por la Fundación para la Paz en el Mundo, 2016.
 - Gizelis, Theodora-Ismene and Louise Olsson, eds., **Gender, Peace and Security: Implementing UN Security Council Resolution 1325** (Abingdon: Routledge, 2015).
 - Global Peace Operations Review, **Percentage of Women in UN Peacekeeping 2006-2016**, abril de 2017, disponible en: <http://peaceoperationsreview.org/featured-data#gender>.
 - Goldstein, Joshua, **War and Gender: How Gender Shapes the War System and Vice Versa** (Cambridge: Cambridge University Press, 2003).
 - Gobierno de Canadá, **Canada's National Action Plan on Women, Peace and Security 2017-2022 - The implementation plans**, 1 November 2017, disponible en: http://international.gc.ca/world-monde/assets/pdfs/issues_developmentenjeux_development/cnap_implementation_plans_eng.pdf.
 - Hadjipavlou, Maria, **Gender, Conflict and Peace-keeping Operations** in Oxford Research Encyclopedia of International Studies [Online Edition], (Nueva York: Oxford University Press USA, 2017), disponible en: <http://internationalstudies.oxfordre.com/view/10.1093/acrefore/9780190846626.001.0001/acrefore-9780190846626-e-190>.
 - Harris, Vandra and Andrew Goldsmith, **Gendering Transnational Policing: Experiences of Australian Women in International Policing Operations**, International Peacekeeping vol. 17, no. 2 (abril de 2010), pp. 292-306 en pp. 301-303.
 - Heathcote Gina and Otto Dian, **Rethinking Peacekeeping, Gender Equality and Collective Security**, Hampshire: Palgrave, 2014.
 - Información sobre las reuniones y comunicados de prensa de la ONU, **United Nations in Global Effort to Increase Number of Female Police in Peacekeeping Operations**, comunicado de prensa PKO/218-WOM/1751, 7 de agosto de 2009, disponible en: <https://www.un.org/press/en/2009/pko218.doc.htm>.
 - Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer, como parte de ONU-Mujeres, Swedish National Defence College and the United Nations Department of Peacekeeping Operations, **Virtual discussion on the Role of the Armed Forces in the Implementation of UNSCR 1325**, Discussion Summary, agosto de 2010.
 - Jennings, Kathleen M., **Women's Participation in UN peacekeeping operations: agents of change or stranded symbols?**, NOREF Report, septiembre de 2011, disponible en: <https://noref.no/Publications/Themes/Gender-and-inclusivity/Women-s-participation-in-UN-peacekeeping-operations-agents-of-change-or-stranded-symbols>.
 - Karim, Sabrina and Kyle Beardsley, **Equal Opportunity Peacekeeping**, (Oxford: Oxford University Press, 2017).

- Kenny, Charles, *Safer Women, Safer World: A Fund to Increase the Number of Women UN Peacekeepers and Better Protect Women and Girls in Conflict Situations*, Center for Global Development Brief, junio de 2017, disponible en: <https://www.cgdev.org/sites/default/files/Women-Peacekeepers-4pg.pdf>.
- Kronsell, Annika and Erika Svedberg, *Making Gender, Making War: Violence, Military and Peacekeeping Practices*, (Oxford: Routledge, 2012).
- Kuehnast, Kathleen and Shannon Zimmerman, *No Will, No Way: Women, Peace and Security in Peacekeeping Operations*, Peace & Stability Operations Journal Online, vol 3, issue 1, octubre de 2012, disponible en: http://pksoi.armywarcollege.edu/default/assets/File/Vol3_Issue1_web_reduced.pdf.
- MenCare, Parental Leave Platform, *10 ways to leave gender inequality behind and give our children the care they need*, disponible en: <https://men-care.org/what-we-do/advocacy/paid-parental-leave/>.
- Milošević, Marko, *Challenges of Women's Participation in Serbian Peacekeeping Missions*, Policy Paper, Belgrade Centre for Security Policy, junio de 2012, disponible en: http://www.bezbednost.org/upload/document/challenges_of_womens_participation_in_serbian_peac.pdf.
- Ministerio de Asuntos Mundiales de Canadá, documento de información: *The Elsie Initiative on Women in Peace Operations*, Gobierno de Canadá, marzo de 2018, disponible en: <https://www.canada.ca/en/global-affairs/news/2018/03/the-elsie-initiative-on-women-in-peace-operations.html>.
- Moletsane, Theresa, *Cultural Awareness and Gender*, presentación relalizada en South African National Defence Forces Gender for Instructors Course, octubre de 2012.
- Moosa, Fatima, *Here's why the UN is calling for more women peacekeepers*, The Daily Vox, 6 de octubre de 2017, disponible en: <https://www.thedailyvox.co.za/heres-why-the-un-is-calling-for-more-women-peacekeepers-fatima-moosa/>.
- Naciones Unidas, *The Universal Declaration of Human Rights*, 1948, arts 2, 21(2), disponible en: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.
- Nalwa, Preeti, *Resolution 1325: Evolution of Gender Perspective in UN Peacekeeping Operations*, Journal of Defence Studies vol 5, no. 1 (enero de 2011), disponible en: https://idsa.in/system/files/jds_5_1_pnalwa.pdf.
- Ní Aoláin, Fionnuala, Dina Francesca Haynes and Naomi Cahn, *On the Frontlines: Gender, War and the Post-Conflict Process* (Oxford: Oxford University Press, 2011).
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, *Gender mainstreaming in the work of UNODC*, Guidance note for UNODC Staff, Nueva York, junio de 2013.
- ONU-Mujeres, *Exploratory Options on Using Financial Incentives to Increase the Percentage of Military Women In UN Peacekeeping Missions*, UN Women Policy Brief, enero de 2015, disponible en: <http://wps.unwomen.org/resources/briefs/finacial.pdf>.
- Operaciones de Paz de las Naciones Unidas, Year in Review, 2006, *New challenges, New horizons, Wanted: Female Peacekeepers*, 2006.
- O'Reilly, Marie, Andrea O Suilleabhain and Thania Paffenholz, *Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes* (Nueva York: International Peace Institute, 2015), disponible en: <https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2015/06/IPI-E-pub-Reimagining-Peacemaking-rev.pdf>.
- OSCE, *OSCE Special Monitoring Mission to Ukraine Status Report*, 10 de enero de 2018, disponible en: <http://www.osce.org/special-monitoring-mission-to-ukraine/366306?download=true>.
- Pyman, Mark, Sir Stewart Eldon, Nick Seymour, James Cohen, Hiruy Gossaye and Ben Webster, *Corruption & Peacekeeping: Strengthened peacekeeping and the United Nations*, Transparency International UK Defence and Security Programme, 9 de octubre de 2013.
- Pruitt, Lesley J., *The Women in Blue Helmets: Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit*, (Oakland, CA: University of California Press, 2016).
- Reunión de Ministros de Defensa sobre las Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas: *London Communiqué*, septiembre de 2016, disponible en: <https://www.gov.uk/government/news/un-peacekeeping-defence-ministerial-london-communication>.
- Rock, David and Heidi Grant, *Why Diverse Teams Are Smarter*, Harvard Business Review, 4 de noviembre 2016, disponible en: <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>.
- Schoeman, Maxi, *South African Female Peacekeepers on Mission in Africa: Progress, Challenges and Policy Options for Increased Participation*, Nordiska Afrikainstitutet Policy Notes 2010/1, enero de 2010, disponible en: https://www.files.ethz.ch/isn/113152/2010_1.pdf.
- Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, *Women, Peace and Security, an Essential Pillar in Global Affairs*, Statement at the Security Council Open Debate on Women, Peace and Security, Nueva York, 27 de octubre de 2017.
- Secretario General de la ONU António Guterres y otros, *Staff Communication*, 31 de octubre de 2017, disponible en: http://www.ccisua.org/wp-content/uploads/2018/01/sg_letter_to_system_on_sexual_harassment.pdf.

- Skaine, Rosemarie, **Women in Combat: A Reference Handbook**, 1st ed. (Santa Barbara, CA: ABC-CLIO, 2011).
- Sotomayor Arturo C., **The Myth of the Democratic Peacekeeper: Civil-Military Relations and the United Nations**, John Hopkins University Press, Maryland, 2014.
- Transparency International Defence & Security, **Corruption & Peace Operations: Risks and recommendations for Troop Contributing Countries and the United Nations**, (sin fecha), disponible en: <http://ti-defence.org/wp-content/uploads/2016/04/160330CorruptionRiskTCCsTIIDSPFIN.pdf>.
- von Hlatky, Stéfanie and Meaghan Shoemaker, **“The Battle to Get More Women into the Military”**, The Conversation, 29 junio de 2017, disponible en: <https://theconversation.com/the-battle-to-get-more-women-into-the-military-79980>.
- Watson, Callum, **Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: a Guidance Note for Security Sector Institutions**, (Ginebra: DCAF, 2014), disponible en: <https://www.dcaf.ch/preventing-and-responding-sexual-and-domestic-violence-against-men-guidance-note-security-sector>.
- Wolf, Naomi, **“A culture of coverup: rape in the ranks of the US military”**, The Guardian, 14 junio de 2012, disponible en: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2012/jun/14/culture-coverup-rape-ranks-us-military>.

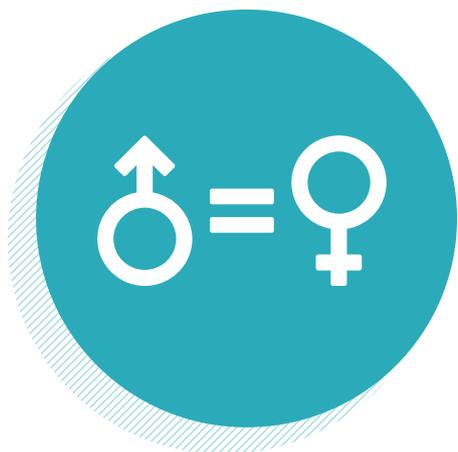
Lista de personas entrevistadas

- Entrevistada 1: **Cdr Ella van den Heuvel (res)**, Armed Forces of the Netherlands, , 27 de marzo de 2018.
- Entrevistada 2: **Col Nevena Miteva**, Social Policy Directorate, Bulgarian Armed Forces and Chair of the Bulgarian Armed Forces Women Association, 28 de marzo de 2018.
- Entrevistada 3: **Vanja Matić**, Gender Officer, OSCE Mission to Bosnia and Herzegovina, 4 de abril de 2018.
- Entrevistada 4: **Lt Col Rachel Grimes**, former Military Gender Advisor, Office of Military Affairs, UN Department of Peacekeeping Operations, 6 de abril de 2018.
- Entrevistada 5: Assistant Superintendent of Police, **Hawa Tina Momoh**, Sierra Leone Police, 13 de abril de 2018.
- Entrevistada 6: Member of Armed Forces of Bangladesh, 18 de abril de 2018.
- Entrevistada 7: Member of Kenya Defence Forces, 20 de abril de 2018.
- Entrevistado 8: **Jake Sherman**, Director, Brian Urquhart Center for Peace Operations, International Peace Institute, 25 de abril de 2018.

ANEXO

Síntesis de las recomendaciones

Tema 1: ¿Se da a las mujeres las mismas oportunidades de participar en operaciones de mantenimiento de la paz?



Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Ofrecer a los PACFP una prima por equilibrio entre los géneros, calculada con base en el porcentaje de mujeres en el contingente, en el rango y la función que desempeñan, en la capacitación especializada que haya recibido el contingente sobre temas de género y en la verificación de los antecedentes del personal de la ONU en materia de derechos humanos

Áreas a investigar más a fondo

Además de los obstáculos que enfrentan las mujeres para ingresar a instituciones de seguridad nacionales, los datos sugieren que existen obstáculos adicionales que impiden que las mujeres uniformadas sean desplegadas en operaciones de mantenimiento de la paz. Se necesita estudiar más a fondo esta cuestión para determinar el impacto relativo de esos obstáculos y el grado en que varían de un país a otro. (Página 21)

OBSTÁCULO 1: Falta de información sobre las oportunidades de despliegue

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Asegurar que se reclute activamente a mujeres mediante campañas de publicidad específicamente dirigidas a ellas.
- Asegurar una amplia difusión de la información sobre el proceso a seguir para solicitar la participación en despliegues.
- En las campañas de reclutamiento, utilizar como modelos a mujeres que ya hayan participado en operaciones de mantenimiento de la paz.
- Facilitar la creación de redes nacionales e internacionales de mujeres miembros de fuerzas de mantenimiento de la paz.
- En las campañas de reclutamiento nacionales, destacar las oportunidades que existen para participar en operaciones de mantenimiento de la paz.

Áreas a investigar más a fondo

- Las investigaciones futuras podrían comparar sistemáticamente el conocimiento que tengan el personal masculino y femenino de las instituciones de seguridad sobre las oportunidades de despliegue y cómo aprovecharlas. Además, se podría realizar un análisis de género de las campañas nacionales de reclutamiento de personal para las operaciones de paz, con el fin de evaluar hasta qué punto están dirigidas específicamente a las mujeres, si los textos y las imágenes incluyen a mujeres y a hombres, y si existe un equilibrio entre los géneros con respecto al personal con experiencia en despliegues encargado de promover las oportunidades de despliegue. (Página 22)

OBSTÁCULO 2: Corrupción en la selección del personal para despliegues

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Asegurar que los procedimientos de selección sean transparentes y estén abiertos a un control externo.
- Aplicar buenas prácticas contra la corrupción y el favoritismo que hayan sido implantadas en otros campos de los sectores de policía y defensa, en particular para los procedimientos de selección para despliegues.

Áreas a investigar más a fondo

- Aunque en general se reconoce la necesidad de realizar más investigaciones al respecto, los estudios actuales sugieren que las redes de favoritismo están dominadas por hombres y que, por lo tanto, las mujeres tendrían menos posibilidades de participar en actos de corrupción, como por ejemplo en la selección de los miembros de las fuerzas de mantenimiento de la paz. (Página 24)
- Un primer paso para determinar si ciertos grupos se benefician de la corrupción sería realizar un estudio para constatar si se informa (o no) a algunos grupos de personal de las fuerzas de seguridad nacionales sobre las oportunidades de despliegue y para recabar datos sobre las personas que son (o no son) desplegadas.

OBSTÁCULO 3: Los altos dirigentes ven a las mujeres como personas necesitadas de protección y no como potenciales protectoras

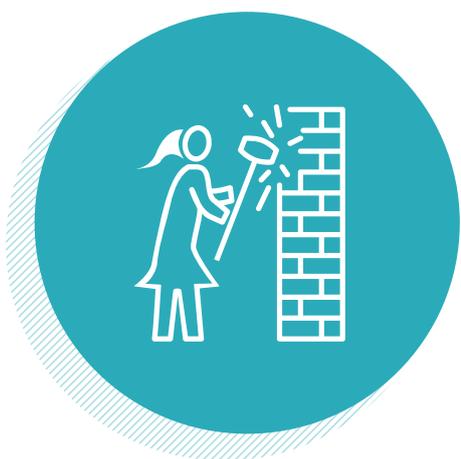
Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Definir más claramente los objetivos de la Agenda de MPS, utilizando argumentos que convengan a los responsables de la elaboración de políticas.
- Aclarar la razón por la cual se necesita aumentar la participación de las mujeres (el objetivo final no consiste en lograr un equilibrio entre los géneros de 50 % de hombres y 50 % de mujeres).
- Modificar los mensajes internacionales vinculados con el pilar de protección para asegurar que sean coherentes con los mensajes relacionados con la participación de mujeres uniformadas en las OMP.
- Crear iniciativas de políticas entre “coaliciones de voluntades”, esto es, entre países que estén dispuestos a promover la igualdad de género más allá del mínimo acordado en la Agenda de MPS.
- Asesorar a los altos dirigentes en cuestiones de género con el fin de cuestionar las mentalidades individuales e institucionales.
- Facilitar el acceso de las mujeres a funciones en las cuales estén menos representadas y especialmente a funciones de combate, tanto en instituciones nacionales como en contingentes de mantenimiento de la paz.

Áreas a investigar más a fondo

- Se necesita investigar más cuáles serían los medios más eficaces para cambiar la mentalidad tanto de las personas como de la opinión pública sobre esta cuestión. (Página 25)
- Estudios adicionales podrían servir para aclarar el grado en que eliminar obstáculos para que las mujeres presten servicio en tareas de combate a nivel nacional podría contribuir a aumentar el número de mujeres que son desplegadas en OMP – y para determinar hasta qué punto eliminar esos obstáculos daría lugar a cambios en la cultura institucional. (Página 25)

Tema 2: : Los criterios de selección para despliegues, ¿excluyen a un número desproporcionado de mujeres?



Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Asegurar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de ser reclutadas en su edad adulta temprana (p.ej. acceso a academias militares y de policía).
- Estudiar la viabilidad de ofrecer una “prima por equilibrio entre los géneros”, que podría ser pagada únicamente con contribuciones voluntarias para los despliegues que cumplan con una serie de criterios relacionados con la igualdad de género.

Áreas a investigar más a fondo

Se necesita realizar investigaciones adicionales para comprender la combinación de factores económicos, sociales, institucionales y culturales que contribuyen a que las mujeres actualmente presenten ciertas carencias de conocimientos y habilidades. (Página 28)

OBSTÁCULO 4: Años de experiencia exigidos para participar en los despliegues

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Reexaminar las razones que justifican el número de años de experiencia exigido.
- Ver si el periodo de licencia parental podría ser incluido en el cálculo de la duración del servicio.

OBSTÁCULO 5: Pruebas de aptitud física

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Reexaminar si los requisitos de aptitud física nacionales e internacionales corresponden a las exigencias del puesto o función designados.
- Asegurar que la capacitación y la educación se basen en evaluaciones de las necesidades desglosadas por género.
- Asegurar que todo el personal tenga suficientes oportunidades de capacitación (recursos y tiempo) para alcanzar los objetivos de aptitud física.

OBSTÁCULO 6: Requisitos mínimos de la ONU para despliegues medidos con el examen de sensibilización y capacitación sobre cuestiones de seguridad

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Asegurar que todo el personal tenga oportunidades de aprendizaje para adquirir las competencias básicas para despliegues (conocimiento de idiomas, conducción de vehículos de transmisión manual, manejo de armas, conocimientos de informática).

Tema 3: Las mujeres, ¿cuentan con el entorno, las instalaciones y los equipos necesarios para participar en los despliegues?



Áreas a investigar más a fondo

Los bajos porcentajes de mujeres que prestan servicio en ciertas instituciones reducen el número de mujeres uniformadas que podrían ser desplegadas. Se podría investigar más a fondo esta cuestión para tratar de aclarar en qué medida los factores relacionados con la infraestructura, el entorno y la cultura disminuyen aún más la participación de las mujeres en los despliegues. (Página 37)

OBSTÁCULO 7: Ostracismo en los grupos de entrenamiento

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Ofrecer oportunidades para que hombres y mujeres se enseñen entre sí destrezas que hayan aprendido antes de integrarse a las fuerzas armadas o la policía.
- Asegurar que los procesos de socialización y reforzamiento de la pertenencia al grupo no incluyan imponer comportamientos denigrantes a los nuevos reclutas.
- Asegurar que dichos procesos no impliquen mostrar actitudes discriminatorias contra grupos no predominantes.
- Asegurar que los procesos de socialización y reforzamiento de la pertenencia al grupo sean inclusivos (sobre todo en relación con el género) – y que los jefes de menor jerarquía sean evaluados por su capacidad para crear cohesión al interior del grupo y no así para dividir al grupo o para establecer círculos internos “de élite”.

OBSTÁCULO 8: Alojamiento, instalaciones y equipos inadecuados

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

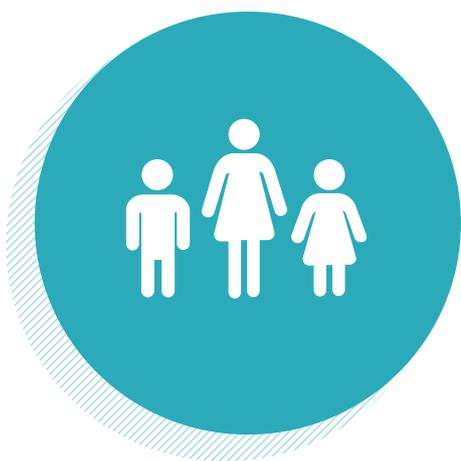
- Asegurar que haya dormitorios y aseos separados para hombres y mujeres en todos los lugares de despliegue.
- Asegurar que todos los uniformes y equipos estén debidamente adaptados a las características físicas de las mujeres, así como a las condiciones climáticas y a los requisitos de la OMP.
- Dar a conocer las medidas que se hayan adoptado para asegurar que las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres sean comparables a las de los hombres.

OBSTÁCULO 9: Falta de atención médica específica

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Asegurar que se cumpla la recomendación del DOMP de que todos los equipos médicos cuenten por lo menos con una mujer médica y con especialistas en obstetricia y ginecología.

Tema 4: Las limitaciones impuestas por las obligaciones de familia, ¿obstaculizan la participación de las mujeres en los despliegues?



Áreas a investigar más a fondo

Investigaciones más profundas sobre la importancia de ciertos factores socioculturales – tales como las redes de apoyo proporcionado por familiares – podrían contribuir a determinar si las obligaciones de familia o las percepciones sociales son (o no son) barreras para el despliegue de mujeres. (Página 34)

OBSTÁCULO 10: Falta de políticas favorables para las familias

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Estudiar si los lugares de destino para familias de civiles pueden clasificarse como adaptados para las familias (con los servicios adecuados) de los contingentes policiales y militares.
- Ver la posibilidad de reducir la duración mínima de los despliegues para los padres y madres de hijos pequeños.
- Ver la posibilidad de reducir los requisitos relativos a la duración mínima de la licencia parental ininterrumpida (p.ej. si es más de un año, permitir a las madres tomar una licencia parental más corta).
- Asegurar que el progenitor desplegado pueda contar con servicios de cuidado de hijos (incluyendo ayuda para otras personas que estén a cargo de cuidar a su familia).
- Asegurar que las medidas nacionales e institucionales permitan (y alienten) a los hombres jóvenes con hijos a tomar una licencia parental y a recibir el apoyo que sea necesario para que estas medidas de acomodo sean normalizadas y extendidas a todos los progenitores.
- Prohibir que se discrimine a las mujeres que deseen participar en despliegues porque están en edad fértil (y cuestionar las discrepancias en los despliegues).
- Ver la posibilidad de crear un mayor número de lugares de destino adaptados para las familias.

Tema 5: Las mujeres que participan en los despliegues, ¿reciben trato igual e iguales oportunidades e incentivos para volver a participar en los despliegues?



Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Considerar la posibilidad de revisar las directrices de la ONU con vistas a adoptar un enfoque más exhaustivo del concepto de igualdad de género y a incorporarlo de manera sistemática.
- Asegurar que la capacitación sobre cuestiones de género no sea considerada un apéndice agregado a la formación principal, sino un requisito para la totalidad de quienes participen en los despliegues, con el fin de promover la igualdad de derechos de todos los participantes y mejorar tanto la eficacia como la legitimidad de la OMP.
- Asegurar que la formación previa al despliegue incluya un componente de género y que aborde los temas pertinentes mediante enfoques prácticos y orientados a la acción, incluyendo escenarios y ejercicios.
- Asegurar que la experiencia en OMP sea tenida en cuenta debidamente en las decisiones sobre ascensos – y que el personal pueda seguir presentando su candidatura a puestos mientras participa en los despliegues.

Áreas a investigar más a fondo

Investigaciones más profundas podrían servir para determinar la medida en la que el trato discriminatorio de las mujeres uniformadas desplegadas – que va desde el acoso sexual hasta la falta de oportunidades o la imposición de expectativas poco realistas basadas en estereotipos de género – es fruto de prejuicios y prácticas discriminatorias en las instituciones nacionales de los PACFP, y hasta qué punto las circunstancias específicas de una OMP provocan o agravan dichos prejuicios y prácticas (Page 36)

OBSTÁCULO 11: Acoso sexual y de género

Recommendations for quick wins and activities that could be incentivized

- Asegurar que los mecanismos de la ONU que reciben informes y denuncias relacionadas con el acoso sexual y de género sean bien conocidos y de fácil acceso.
- Establecer mecanismos de supervisión internos y externos.
- Considerar la posibilidad de “nombrar y avergonzar” a los PACFP en los que el acoso sexual y de género sea habitual.
- Asegurar una participación significativa de las mujeres durante las fases (iniciales) de planificación de las operaciones, así como en la elaboración de los mecanismos disciplinarios.

OBSTÁCULO 12: Oportunidad desigual para participar en despliegues y oportunidades perdidas en el país de origen

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Asegurar que las mujeres y los hombres sean considerados para desempeñar diversas funciones y no solamente aquéllas que una visión estereotipada asocia con su género.
- Considerar la posibilidad de establecer procedimientos de “promoción acelerada” para las mujeres al interior de las instituciones nacionales.
- Complementar la capacitación sobre cuestiones de género con programas de asesoría para lograr un mayor apoyo a la igualdad de género entre todo el personal de las OMP.
- Asegurar que las mujeres que hayan participado en despliegues tengan la oportunidad de optar a puestos superiores en operaciones de mantenimiento de la paz en una etapa ulterior de su carrera profesional.
- En los criterios para seleccionar a quienes serán mandos superiores en los despliegues, incluir como requisitos el conocimiento de cuestiones de género y el compromiso con la igualdad de género.
- Asegurar que quienes ocupen puestos relacionados con cuestiones de género (p. ej. asesores sobre género) tengan la posibilidad de recibir ascensos.

OBSTÁCULO 13: Expectativas poco razonables

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Asegurar que las expectativas para los hombres y las mujeres que participen en las OMP sean idénticas, entre otros en lo referente a su participación en la comunidad y en otras actividades de voluntariado realizadas después del turno de trabajo.

Tema 6: Las mujeres, ¿tienen las mismas oportunidades de avanzar en su carrera participando en los despliegues, ya sea en la misión o en su país de origen?

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas



- Asegurar que las mujeres que hayan participado en despliegues tengan la oportunidad de optar a puestos superiores en operaciones de mantenimiento de la paz en una etapa ulterior de su carrera profesional.
- En los criterios para seleccionar a quienes serán mandos superiores en los despliegues, incluir como requisitos el conocimiento de cuestiones de género y el compromiso con la igualdad de género.
- Asegurar que quienes ocupen puestos relacionados con cuestiones de género (p. ej. asesores sobre género) tengan la posibilidad de recibir ascensos.
- Replantearse si los requisitos exigidos están claramente relacionados con el trabajo a realizar en el puesto de trabajo en cuestión.

Áreas a investigar más a fondo

Estudios adicionales podrían ayudar a cuantificar en qué medida las mujeres uniformadas que participan en los despliegues se ven obligadas a realizar tareas para las que no están profesionalmente preparadas y que les ofrecen poca o ninguna oportunidad de avance profesional. (Página 43)

OBSTÁCULO 14: Falta de redes de apoyo

Recomendaciones de mejoras rápidas y actividades que podrían ser incentivadas

- Apoyar las oportunidades de asesoramiento formal e informal para las mujeres (ofrecido tanto por mujeres como por hombres).

El DCAF – El Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad se dedica a mejorar la seguridad de los estados y las personas en el marco de la gobernanza democrática, el estado de derecho, el respeto de los derechos humanos, y la igualdad de género. Desde su fundación en el año 2000, DCAF ha contribuido al fortalecimiento de la paz y al desarrollo sostenible, asistiendo a los estados socios, así como a los actores internacionales con quienes éstos trabajan, en mejorar la gobernanza de su sector de seguridad mediante reformas inclusivas y participativas. DCAF desarrolla productos de conocimiento innovadores, promueve normas y buenas prácticas, ofrece asesoría legal y de política pública, y apoya el desarrollo de capacidades de los actores del sector de seguridad tanto estatales, como no estatales.

DCAF - Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad

DCAF Geneva

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
P.O. Box 1360
CH-1211 Geneva 1, Switzerland
Tel: +41 (22) 730 94 00
Email: info@dcaf.ch

DCAF Brussels / EU SSG Facility

7- 8 Avenue des Arts
1210 Brussels
Belgium

DCAF Ljubljana

Gospodinjska ulica 8
1000 Ljubljana
Slovenia

DCAF Ramallah

Al-Saher Building/2nd Floor
Al -Sahel Street3,
Old City Ramallah, Palestine

DCAF Beirut

Gefinor Bloc C
Office 604, Ras Beirut
Lebanon

DCAF Tunis

Rue Ibn Zohr 14
Cité Jardins - 1082
Tunis- Tunisia

DCAF Centro de Ginebra para
la Gobernanza del
Sector de Seguridad

www.dcaf.ch

© 2018 Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad