Herramienta 3

Caja de Herramientas de Género y Seguridad



**Callum Watson** 









#### Sobre el autor

Callum Watson trabaja en la División de Género y Seguridad de DCAF, y colabora con instituciones de justicia y seguridad nacionales e internacionales en numerosas actividades de investigación y educación en materia de género y seguridad. Sus especialidades temáticas incluyen educación transformadora en igualdad de género, violencia doméstica, acoso sexual y de género, sesgo de género, participación de mujeres uniformadas en operaciones de paz, y hombres y masculinidades. Callum cuenta con una maestría en asuntos internacionales del Instituto de Altos Estudios Internacionales y del Desarrollo de Ginebra y una licenciatura en relaciones internacionales de la Escuela de Economía y Ciencias Políticas de Londres.

#### **Editora**

Megan Bastick, DCAF

#### Reconocimiento

DCAF, OSCE/ODIHR y ONU Mujeres desean expresar su gratitud a las numerosas personas que contribuyeron con este proyecto. Entre ellas se encuentra el equipo que participó en el taller de revisión que tuvo lugar en diciembre de 2018 en Ginebra, y las personas que revisaron los borradores de esta Herramienta y contribuyeron a ella: Shayma Alsarayreh (Fuerzas Armadas de Jordania); Vix Anderton; Fitri Bintang Timur; Jean-Marie Clament, Thammy Evans, Oriana Fedeli y Lorraine Serrano (DCAF); Radmila Đakonović (Ministerio de Defensa de Montenegro); Aiko Holvikivi; Paul Hook (Fuerzas Armadas de Canadá), Pranay Kala (Fuerzas armadas de la India), Chris Kilmartin; Khutsafalo Dorothy Links (Fuerza Nacional de Defensa de Sudáfrica); Jaus Müller (SHK, Fuerzas Armadas de los Países Bajos); Brad Orchard y colegas de ONU Mujeres; Graziella Pavone, Jennifer Croft, Jonna Naumanen (OSCE/ODIHR) y Daisy Tourné. El autor agradece en especial a Marta Ghittoni de DCAF por su coordinación en la producción de la Caja de Herramientas.

DCAF reconoce el apoyo de Suiza, Suecia y el DfID del Reino Unido en la producción de esta Caja de Herramientas

Esta Caja de Herramientas se publicó con el apoyo de la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE (OSCE/ODIHR). Su contenido no refleja necesariamente la política y la posición de la OSCE/ODIHR

Publicado en Suiza por el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF).

DCAF Geneva PO Box 1360 CH-1211 Ginebra 1 Suiza

Traducción del inglés: Francis C. Bennaton

Revisión de la traducción: Patricio Mena Vásconez y Rossana Manosalvas (entretextos.com)

Diseño: Alice Lake Hammond (alicelh.co)

Diagramación en español: Antonio Mena (antoniomena.ec)

Fotografía de portada: Ceremonia de llegada de las Fuerzas Armadas Jordanas a Amman, 2019 © Chairman of the Joint Chiefs of Staff/Dominique A. Pineiro.

#### © DCAF, OSCE/ODIHR, ONU Mujeres, 2019

Se fomenta el uso, la traducción y la difusión de esta publicación. Sin embargo, pedimos que se reconozca y cite los materiales y no altere el contenido.

Citar como: DCAF, OSCE/ODIHR, ONU Mujeres (2019) "Género y Defensa", en la *Caja de Herramientas de Género y Seguridad*, Ginebra: DCAF, OSCE/ODIHR, ONU Mujeres.

ISBN 92-9222-534-0

Este documento fue publicado originalmente por DCAF, OSCE/ODIHR y ONU Mujeres en 2019 en inglés como "Defence and Gender, in Gender and Security Toolkit, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women". Esta versión en español es una traducción no oficial, elaborada y publicada por DCAF. Su contenido no refleja necesariamente la política y la posición de OSCE/ODIHR. Cuando existan diferencias en el texto, consulte la publicación original en inglés como la versión definitiva y oficia.

### Caja de Herramientas de Género y Seguridad de DCAF, OSCE/ ODIHR, ONU Mujeres

Esta Herramienta es parte de la *Caja de Herramientas de Género y Seguridad* de DCAF, OSCE/ODIHR, ONU Mujeres que contiene nueve Herramientas y varios Documentos de Orientación Política.

#### **Herramientas:**

- 1. Género, Gobernanza del Sector de Seguridad y Reforma del Sector de Seguridad
- 2. Género y Labores Policiales
- 3. Género y Defensa
- 4. Género y Justicia
- 5. Género y Centros de Privación de Libertad
- 6. Género y Control de Fronteras
- 7. Género y Supervisión Parlamentaria del Sector de Seguridad
- 14. Género y Labores de Inteligencia
- 15. Integración de Género en el Diseño y Monitoreo de Proyectos en el Sector de Justicia y Seguridad

#### Documentos de Orientación Política:

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Sector de Seguridad y la Igualdad de Género Un Enfoque de Gobernanza del Sector de Seguridad para las Mujeres, la Paz y la Seguridad Género, Prevención del Extremismo Violento y Lucha contra el Terrorismo Género y Regulación de la Seguridad Privada

Además, un Compendio de Leyes Internacionales y Regionales e Instrumentos Relativos a la Igualdad de Género y el Sector de Justicia y Seguridad se encuentra disponible en línea.

La Caja de Herramientas de Género y Seguridad se basa en la Caja de Herramientas sobre Género y Reforma del Sector de Seguridad de DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW que se publicó en 2008. Las siguientes Herramientas de Género y Reforma del Sector de Seguridad pueden utilizarse junto con esta Caja de Herramientas:

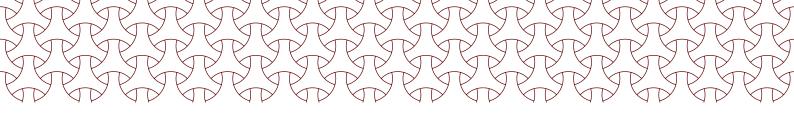
- 8. Género y Formulación de Políticas de Seguridad Nacional
- 9. Género y Supervisión desde la Sociedad Civil del Sector de Seguridad
- 11. Género y Diagnóstico, Monitoreo y Evaluación de la Reforma del Sector de Seguridad
- 12. Capacitación sobre Género para el Personal del Sector de Seguridad
- 13. Aplicación de las Resoluciones sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad en la Reforma del Sector de Seguridad



## Índice

1.	Ger	neralidades
	1.1	Antecedentes
	1.2	Audiencias para esta Herramienta
	1.3	Descripción de esta Herramienta
2.	_	or qué son importantes la igualdad de género y la integración de una perspectiva género en el sector de defensa?
	2.1	Los conflictos y la seguridad están relacionados con el género
	2.2	Las instituciones de defensa necesitan aptitudes diversas, incluyendo las de las mujeres y los hombres
	2.3	Las mujeres son necesarias en las fuerzas armadas, pero se encuentran subrepresentadas
	2.4	Los marcos normativos legales nacionales, regionales e internacionales requieren que las instituciones de defensa respeten y promuevan la igualdad de género
	2.5	Las fuerzas armadas tienen el potencial de promover la igualdad de género y la inclusión en la sociedad en general 15
3.	_	omo sería un sector de defensa que promueve la igualdad de género e integra una espectiva de género?
	3.1	Provisión de seguridad
	3.2	Administración de la defensa
	3.3	Supervisión de la defensa
4.	•	omo puede el sector de defensa promover la igualdad de género e integrar una spectiva de género?
		Fomento de la aceptación por parte de la dirección y de la capacidad de género
		Creación de un marco legal y de política para lograr la igualdad de género
	4.3	Promoción de la igualdad de género y una diversidad más amplia dentro de las fuerzas armadas
	4.4	Integrar una perspectiva de género dentro de las operaciones militares
	4.5	Integración de una perspectiva de género en los mecanismos de supervisión de las instituciones de defensa 51
5.	Pre	guntas de orientación para la autoevaluación institucional
6.	Rec	cursos Adicionales





## Siglas

**CEDAW** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación

contra la Mujer (por sus siglas en inglés)

**CCIMI** cooperación civil – militar

**EAS** explotación y abuso sexual

**EE.UU.** Estados Unidos

**FET** Equipos de Interacción con Mujeres (por sus siglas en inglés)

INDH Institución Nacional de Derechos Humanos

JAF Fuerzas Armadas de Jordania (por sus siglas en inglés)

**LGBTI** lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero e intersexuales

MPS Mujeres, Paz y Seguridad

**ONU** Organización de las Naciones Unidas

**OSC** organización de la sociedad civil

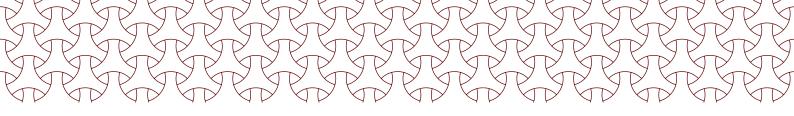
**OTAN** Organización del Tratado del Atlántico Norte

PNA Plan Nacional de Acción

RU Reino Unido

**VG** violencia de género





### 1. Generalidades

#### 1.1 Antecedentes

Ha transcurrido más de una década desde la publicación de la *Caja de Herramientas de Género y la Reforma del Sector de Seguridad* de DCAF, OSCE/ODIHR y ONU-INSTRAW, incluyendo su Herramienta sobre "Género y Reforma de la Defensa". Desde entonces, se han aprobado una serie de resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad (MPS). Estas reflejan un conocimiento cada vez más detallado de los vínculos entre la participación de las mujeres, la igualdad de género, la seguridad y el desarrollo. En paralelo, la comprensión sobre el género se ha ampliado, yendo más allá de enfocarse únicamente en las mujeres para considerar también los hombres y las masculinidades, y las relaciones entre la discriminación de género y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. La desigualdad de género y los efectos negativos del conflicto en las mujeres, los hombres, las niñas y los niños se reconocen no como algo inevitable, sino como una consecuencia de leyes, políticas y prácticas inadecuadas.

Hasta hace muy poco tiempo, para las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa\* pensar en el género significaba integrar a las mujeres. Aunque continúa siendo una prioridad importante, muchas instituciones de defensa, en la actualidad, también se enfocan en lo que significa transversalización, o integración, del género en las operaciones militares, y la forma en la cual las dinámicas del género impactan sobre la protección de las personas civiles en un contexto de conflicto. En los últimos diez años ha tenido lugar un incremento del uso de especialistas de género en las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa, como las Asesorías de Género, Puntos Focales de Género, Asesorías de la Protección de las Mujeres y Equipos de Interacción con Mujeres (FET, por sus siglas en inglés). En ciertas fuerzas armadas, así como en otras partes del sector de defensa^ y varias organizaciones fundamentales de seguridad, las mujeres están alcanzando funciones de dirección.

La lucha por la igualdad de género en las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa requiere cambios en la cultura institucional y una reorientación de la manera en la que la defensa contribuye a la promoción de la igualdad de género más ampliamente en la sociedad. Es necesario reconsiderar la inseguridad y la forma en que el sector de defensa está equipado para responder a las amenazas de género contra el estado y las personas. Esto también significa reconsiderar el tipo de personas, aptitudes y valores que necesitan las fuerzas de defensa modernas. Aunque esto podría parecer ambicioso, muchas instituciones de defensa ya están llevando a cabo actividades innovadoras y potencialmente transformadoras, orientadas a promover la igualdad de género e integrar una perspectiva de género, que hace diez o veinte años hubiesen sido inimaginables.

Esta nueva *Caja de Herramientas de Género y Seguridad* de DCAF, OSCE/ODIHR, ONU Mujeres resume las principales lecciones del último decenio acerca de la promoción de la igualdad de género en materia de justicia y seguridad, y esta Herramienta se centra en el sector de defensa. El objetivo de esta Herramienta es compartir las nuevas y emergentes buenas

- \* En esta Herramienta,
  "fuerzas armadas" se refiere a
  todas las ramas de las fuerzas
  armadas, incluido personal
  civil (véase DCAF SSR Backgrounder, *The Armed Forces*); e
  "instituciones de defensa" se
  refiere a las fuerzas armadas,
  colegios y academias de defensa, ministerios de defensa
  e instituciones de defensa a
  nivel pacional
- ^ En esta Herramienta "sector de defensa" se refiere a las fuerzas armadas, su dirección política (comandante en iefe, ministro/a de defensa). las autoridades de control del ejecutivo (presidente/a, primer/a ministro/a) y otras instituciones del Estado que participan de forma permanente u ocasional en asuntos de defensa (véase DCAF SSR Backgrounder, Defence Reform). Esta Herramienta no aborda los proveedores comerciales de servicios de la industria de defensa: para este tema. referirse al Documento de Orientación Política sobre "Género y Regulación de la Seguridad Privada".

Imagen: Personal de la Fuerza Aérea Nacional en un desfile militar en República Dominicana, 2017 © Presidencia de la República Dominicana/Alejandro Santos. prácticas, reflexionando acerca de la manera en que se han desarrollado. Está concebida para ayudar a las instituciones del sector de justicia y seguridad, incluyendo las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa, a integrar una perspectiva de género. El sector de defensa debe ir más allá de simplemente aumentar el número de mujeres y ser más consciente y receptivo de las diferentes necesidades de género de toda la población. Al hacer esto, una de las principales prioridades debe ser prestar atención a las necesidades de seguridad de las mujeres y niñas, a menudo descuidadas.

Esperamos que muy diversas audiencias utilicen la *Caja de Herramientas de Género y Seguridad* de muchas maneras. Podría ser, como ejemplo, un recurso de buenas prácticas y lecciones aprendidas que fundamenten nuevas políticas y programas, estrategias o procedimientos para el sector de la justicia; una fuente de ideas para actividades de monitoreo y supervisión, y una referencia para argumentos y evidencia con el fin de respaldar las labores de incidencia y capacitación).\*

#### 1.2 Audiencias para esta Herramienta

Esta Herramienta está dirigida a profesionales que trabajan en los temas relacionados con el género, la paz y la seguridad con un enfoque en el sector de defensa. Esto incluye al personal de las fuerzas armadas, ministerios de defensa, instituciones de seguridad regional, organizaciones internacionales y misiones de campo multilaterales que buscan aprender más sobre la aplicación de una perspectiva de género en su trabajo. También está orientada a las personas que trabajan en temas relacionados con el género y la diversidad o el apoyo a la implementación de las resoluciones sobre MPS del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, incluyendo la ejecución y elaboración de los Planes Nacionales de Acción (PNA) acerca de las Mujeres, la Paz y la Seguridad (MPS).

Además, la herramienta ofrece una introducción accesible a una perspectiva de género y a la igualdad de género en las instituciones de defensa para actores civiles que participan en la supervisión de la defensa. Esto incluye parlamentos, instituciones de defensoría del pueblo, instituciones nacionales de derechos humanos (INDH), la comunidad académica y organizaciones de la sociedad civil (OSC).

#### 1.3 Descripción de esta Herramienta

La Sección 2 analiza las razones por las cuales es importante que las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa integren una perspectiva de género y promuevan la igualdad de género. Explica la necesidad de un análisis de género para entender el conflicto y la seguridad. Pone de relieve la necesidad de que las fuerzas armadas apliquen una perspectiva de género, tanto al interior como al exterior de su institución, con el fin de maximizar su eficiencia operativa. También describe algunos marcos normativos legales y de política importantes que requieren que las fuerzas armadas prohíban la discriminación, prevengan la violencia de género (VG) y promuevan una participación igualitaria de las mujeres. La sección concluye explorando el papel que pueden tener las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa en el empoderamiento de las mujeres, hombres y personas LGBTI en sus países.^

La Sección 3 describe la visión de un sector de defensa que promueve la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género. Primero, explica la forma en que la capacidad de las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa de proveer seguridad se maximizará a través de un sólido análisis de género y proporcionando a las personas más talentosas el mejor entorno de trabajo posible. Segundo, indica la forma en que las prácticas de la administración de la defensa funcionan para eliminar la discriminación y promover la igualdad de género. Tercero, detalla la manera en que los mecanismos de monitoreo y supervisión aseguran que las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa continúen mejorando y evolucionando de acuerdo con las necesidades de cambio.

La Sección 4 ofrece una orientación práctica acerca de la forma en que las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa, apoyadas por una supervisión externa eficiente, pueden

lograr la igualdad de género y la integración eficaz de una perspectiva de género. Se centra en prioridades fundamentales favorables y transversales: dirección y marcos normativos legales y de política. Posteriormente, se enfoca en el personal: la promoción de la igualdad de género y una diversidad más amplia mediante reclutamiento y desarrollo profesional, al mismo tiempo que se eliminan la discriminación, el acoso y maltrato. Describe cómo el personal en cada una de las ramas laborales de las fuerzas armadas, J1 a J9, puede integrar una perspectiva de género en el contexto de las operaciones militares. Seguidamente, esta sección se centra en los mecanismos externos de supervisión y la forma en que el parlamento, las instituciones de defensoría del pueblo e INDH, así como la sociedad civil pueden monitorear y guiar a las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa con relación a la igualdad de género y a una perspectiva de género.

La Sección 5 plantea algunas preguntas orientadoras para una autoevaluación institucional para establecer las prioridades y las medidas futuras en la integración de una perspectiva de género y la promoción de la igualdad de género.

La Sección 6 enumera otros recursos de utilidad para apoyar el trabajo sobre igualdad de género y una perspectiva de género en las fuerzas armadas y en el sector de defensa en general.

Véase UN Women (2019) "Gender equality glossary", https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view. php?id=36 (acceso del 6 de septiembre de 2019); Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011), "Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity", UN Doc. A/HRC/19/41, 17 de noviembre, pár. 20.

La sigla LGBTI, que significa lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero e intersexuales, se discute en detalle en la Herramienta 1, "Género y Gobernanza del Sector de Seguridad y Reforma del Sector de Seguridad".

<sup>\*</sup> Las demás Herramientas y Documentos de Orientación Política de esta Caja de Herramientas se centran en cuestiones y proveedores de justicia y seguridad (véase la pág. i). La intención es que la Caja de Herramientas se utilice en su conjunto y que quienes la leen vayan de las Herramientas a los Documentos de Orientación Política, y viceversa, para encontrar más detalles acerca de los aspectos de su interés.

<sup>^</sup> Para fines de esta Caja de Herramientas, la frase "violencia de género" (VG) se utiliza para referirse a todos los actos perjudiciales incurridos en contra de una persona debido a presuposiciones normativas acerca de su género. La VG es un término general para todo acto nocivo que es perpetrado en contra de la voluntad de una persona y que se basa en diferencias socialmente atribuidas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y magnitud de los tipos específicos de VG varían entre culturas, países y regiones. Ejemplos de ello incluyen violencia sexual, incluida la explotación/abuso sexual, y trata con fines de explotación sexual; violencia doméstica; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales nocivas tales como la mutilación genital femenina; asesinatos por cuestiones de honor; herencia de viudas; y violencia homofóbica y transfóbica.



# 2. ¿Por qué son importantes la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género en el sector de defensa?

Esta sección resume la razón por la cual es importante que quienes trabajan en el sector de defensa apliquen una perspectiva de género a su trabajo desde una perspectiva operativa y moral. Primero, establece el argumento de que *es lo correcto*. Las leyes internacionales, regionales y nacionales estipulan que se debe otorgar el mismo derecho a mujeres y hombres de servir en las fuerzas armadas y que deben protegerse y promoverse los derechos humanos de las mujeres y los hombres y personas LGBTI. Las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa cuentan con el potencial de contribuir de forma positiva a la igualdad de género en las sociedades que sirven, cuestionando los estereotipos de género y la discriminación. Segundo, expone que se trata de *hacer las cosas bien*. Mantener los más altos niveles de eficiencia operativa implica hacer el mejor uso de todo el potencial de diversas fuerzas laborales, mujeres y hombres, con perspectivas y habilidades diferentes. Además, se requiere que el sector de defensa pueda aplicar una perspectiva de género para comprender plenamente y responder a las amenazas que enfrentan el Estado y la sequridad humana.

Muchas naciones y organizaciones internacionales se han comprometido a incrementar la participación de las mujeres en las fuerzas armadas y las misiones internacionales, así como a integrar el género en las operaciones militares, lo cual incluye el trabajo a través de los PNA sobre MPS.\*

## 2.1 Los conflictos y la seguridad están relacionados con el género

Durante la era de la Guerra Fría, cuando las personas pensaban en la seguridad internacional, en su mayoría tendrían en mente las guerras entre los diferentes países, armamentos y violencia física. Sin embargo, muchas de las principales amenazas a la seguridad que marcaron el final del siglo veinte y el inicio del siglo veintiuno no correspondían a este modelo. Los conflictos solían implicar un gran número de actores armados no estatales. El terrorismo y la violencia extremista, las crisis de salud, los desastres naturales, los delitos cibernéticos y el cambio climático han surgido como cuestiones de seguridad de enorme importancia.

El descontento con las definiciones tradicionales de seguridad centradas en el estado propició el surgimiento del concepto complementario de "seguridad humana". Esto ayudó a aclarar las conexiones entre las diferentes formas de inseguridad. Por ejemplo, el cambio climático (una amenaza a la seguridad ambiental) puede provocar sequías que como consecuencia causan hambruna (seguridad sanitaria) y pérdida de los medios de subsistencia de los agricultores (seguridad económica). En respuesta al cambio climático, las personas emigran, lo que puede crear tensiones con las nuevas comunidades de recepción (seguridad comunitaria) y exponer a las personas a mayores riesgos de delincuencia violenta (seguridad personal). Estas diferentes faltas de seguridad, individuales o combinadas, pueden a su vez amenazar la seguridad nacional.

Imagen: Militares de la Fuerza de Defensa de Malawi durante un entrenamiento de despliegue organizado por el Ejército de EE.UU. África, 2013 © U.S. Army Africa/Brad Copas.

<sup>\*</sup> En la Herramienta 1, "Género, Gobernanza del Sector de Seguridad y Reforma del Sector de Seguridad" se exponen lecciones aprendidas relacionadas con los PNA sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridadr".

El análisis del desarrollo, la seguridad y el conflicto a través de una perspectiva de seguridad humana revela que los niveles de inseguridad varían enormemente entre mujeres y hombres, tanto a nivel global como en la comunidad misma.¹ Por ejemplo, a los hombres se les paga en promedio, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, 19 centavos más que a las mujeres;² los hombres tienden a contar con mayor seguridad económica. Por otra parte, los hombres suelen realizar labores más peligrosas, por lo que tienen menor seguridad que las mujeres cuando se trata de seguridad sanitaria y personal.

#### Mujeres y hombres

Las situaciones de conflicto armado y fragilidad del Estado afectan a mujeres, hombres, niñas y niños de forma diferente. Por consiguiente, un análisis de género debe identificar los riesgos diferenciales para las mujeres y los hombres, y comprender la forma en que estos riesgos también difieren entre los diversos grupos de mujeres y hombres en relación con clase, raza, discapacidad, nivel de pobreza, grupo étnico, antecedentes religiosos, orientación sexual, edad y otros marcadores de diferencia (a lo cual se le denomina un análisis "interseccional").\*

En general, durante el conflicto es más posible que los hombres se vean afectados por el reclutamiento forzado o coaccionado, el encarcelamiento y otras consecuencias. Las mujeres podrían ser afectadas por impactos a mediano y largo plazo causados por el efecto combinado de la escasez de alimentos, la falta de atención médica y la violencia sexual. Esto se evidencia al comparar los datos sobre la forma en que los conflictos afectan la expectativa de vida de las mujeres y los hombres. Debido a la combinación de factores sociológicos y biológicos, las mujeres viven en promedio 4,4 años más que los hombres.<sup>3</sup> Los estudios demuestran que esta "brecha de género" se puede ampliar inicialmente durante un conflicto armado, puesto que más hombres que mujeres mueren en el campo de batalla o bien como resultado directo del conflicto. No obstante, en el más largo plazo, si se miden las muertes indirectas del conflicto, el conflicto reduce la expectativa de vida de las mujeres más que la de los hombres. El conflicto amplifica los efectos de la desigualdad de género: reduce los ingresos e incrementa los precios, especialmente de lo esencial, como alimentos, agua potable y atención médica, y las mujeres tienen aún menos facilidad de obtener alimentos en tiempos de escasez. Los conflictos tienden a aumentar la mortalidad materna debido a la falta de acceso a los anticonceptivos, abortos seguros y servicios obstétricos, a la par que la incidencia de la violencia sexual aumenta. La situación puede empeorar cuando la población se desplaza a campamentos y enfrenta insuficiencia de servicios esenciales e índices más altos de enfermedades, así como un elevado riesgo de violencia.<sup>4</sup>

Además, durante los conflictos armados los órdenes sociales tradicionales, incluyendo los roles de género,\* se alteran. Por ello, los conflictos pueden ofrecer diferentes oportunidades para las mujeres, que podrían asumir nuevas funciones en el mercado laboral o volverse más activas social y políticamente. Si bien siempre es preferible prevenir el conflicto, los arreglos posconflicto pueden ser una ventana de oportunidad para preservar estas conquistas en el empoderamiento de las mujeres, aumentando así las posibilidades para la paz y el desarrollo. A la inversa, estos avances podrían no ser sostenibles a menos que se salvaguarden activamente en los acuerdos de paz posconflicto. (Véase el Cuadro 1 para un ejemplo de esta dinámica en El Salvador).

Asimismo, comprender las causas principales de los conflictos implica prestar atención a las normas de género. Por ejemplo, se ha informado que los hombres jóvenes en campamentos de desplazados internos en el norte de Uganda que han encontrado escasas oportunidades de empleo y, por consiguiente, una baja posición social, se han unido a los grupos armados con el fin de tener acceso a mujeres o ganar dinero para pagar una dote.<sup>6</sup> En diversos conflictos, tales como aquellos en Nepal y Colombia, las mujeres reportan haberse unido a los grupos armados con ideologías revolucionarias para escapar a normas de género restrictivas de sus hogares y la VG asociada a estas.<sup>7</sup>

- \* La "Interseccionalidad" se discute en más detalle en la Herramienta 1, "Género, Gobernanza del Sector de Seguridad y Reforma del Sector de Sequridad".
- La Herramienta 15, "Integración de Género en el Diseño y Monitoreo de Proyectos en el Sector de Justicia y Seguridad" explica cómo realizar un análisis de género de manera interseccional.
- ^ "El "género" y los "roles de género" se discuten en detalle en la Herramienta 1, "Género, Gobernanza del Sector de Seguridad y Reforma del Sector de Seguridad".

#### Cuadro 1. Análisis de género de la guerra civil en El Salvador

Durante la guerra civil en el Salvador, entre 1979 y 1992, muchos hombres abandonaron sus hogares para pelear o escapar de la amenaza de ejecuciones extrajudiciales. Esto elevó a muchas mujeres a convertirse en quienes dirigían el hogar. En consecuencia, las mujeres participaron cada vez más en los movimientos de sociedad civil que demandaban al gobierno abordar los problemas económicos, los abusos de derechos humanos y las leyes que discriminaban a la mujer. Algunas de ellas asumieron posiciones armadas en los movimientos rebeldes.

Sin duda, la guerra actuó como un catalizador para el empoderamiento de las mujeres, pero a costa de imponer una enorme carga adicional para su bienestar físico y económico. A pesar de la presencia de comandantes femeninas en la mesa de las negociaciones de paz, los finalmente firmados Acuerdos de Paz de Chapultepec no buscaron salvaguardar los avances en materia de igualdad de género, ni abordar las actitudes discriminatorias hacia las mujeres. Hoy en día, las mujeres salvadoreñas enfrentan niveles de asesinato y violencia sexual y doméstica que exceden los que existieron durante el conflicto, en gran medida debido a que los perpetradores –incluyendo familiares – pueden cometer VG impunemente. Estos comportamientos violentos aprendidos son una herencia del conflicto.

Fuentes: K. Webster, C. Chen y K. Beardsley (2019) "Conflict, peace, and the evolution of women's empowerment", International Organization 73(2), pp. 255–289 at pp. 276–277; Initiative on Quiet Diplomacy (2010) "SCR 1325 and women's participation: Operational guidelines for conflict resolution and peace processes", Colchester: Initiative on Quiet Diplomacy, p. 30; K. Musalo (2019)"El Salvador – A peace worse than war: Violence, gender and a failed legal response", Yale Journal of Law and Feminism 30(1), pp. 3–97, en pp. 37–46.

#### Personas LGBTI

Los conflictos armados también pueden acrecentar el riesgo de violencia contra personas y comunidades LGBTI. Un ejemplo es la violencia perpetrada por el llamado Estado Islámico de Irak y el Levante. Cuando Siria comenzó a hacer cumplir el servicio militar obligatorio de manera más estricta durante el conflicto, los hombres homosexuales y transgénero en Siria enfrentaron la dificultad de elegir entre servir en un entorno con un alto riesgo de acoso, esconderse o huir del país. En ciertos casos, sus familias cortaron los lazos con ellos o corrieron el riesgo de represalias de parte del gobierno.<sup>8</sup> Las personas LGBTI se encuentran especialmente en riesgo cuando son desplazadas de sus hogares y redes de apoyo, y podrían ser obligadas a huir a países donde enfrenten la criminalización.<sup>9</sup> En el año 2015, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas realizó su primera reunión sobre los derechos de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género.<sup>10</sup>

#### Las Agendas de las Mujeres, la Paz y la Seguridad y de Paz Sostenible

Los análisis de género de los conflictos y sus impactos tienen una larga historia. El Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, la *Plataforma de Acción de Beijing*, incluyó un capítulo sobre las mujeres y los conflictos armados. En él se exigía que se reconociera que los conflictos afectan de manera diferente a las mujeres y a los hombres, y que el manejo de los conflictos armados y la reconstrucción posconflicto debe tomar en cuenta la protección de los derechos y el cuerpo de las mujeres, la prevención de la violencia de género y sexualizada, y la participación de la mujer en la consolidación de la paz. La adopción en el año 2000 de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, en la cual las OSC desempeñaron un papel fundamental, constituyó un hito que estableció el vínculo entre el género y la seguridad, y que afirmó el rol de las mujeres en todo el ciclo de un conflicto. La Resolución 1820 del Consejo de Seguridad, adoptada en 2008, condenó específicamente la violencia sexual como una táctica de guerra. Estas resoluciones constituyeron la base de la Agenda MPS (véase el Cuadro 2).<sup>11</sup>

Aunque la Agenda MPS se centra en su mayor parte en las mujeres y las niñas, también reconoce la necesidad de involucrar a hombres y niños en la lucha contra la violencia contra las mujeres, y que los hombres y los niños también son víctimas de violencia sexual durante los conflictos (como se ha documentado, por ejemplo, en la República Democrática del Congo, Bosnia y Herzegovina, Siria y Libia). Además, los análisis de género del conflicto han investigado la manera en que las partes en conflicto pueden manipular las formas sociales

#### Cuadro 2. La Agenda sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad

En el año 2000, se adoptó la innovadora Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Esta resolución reconoce que las mujeres y los hombres enfrentan diferentes experiencias en los conflictos, diferentes necesidades después de los conflictos, diferentes perspectivas sobre las causas y resultados de los conflictos, y diferentes contribuciones para llegar a un proceso de consolidación de la paz. Posteriormente, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas ha adoptado, al momento de la redacción de la presente herramienta, otras nueve resoluciones que abordan la temática las mujeres y el conflicto, y que forman parte de la Agenda MPS. Los objetivos de la Agenda MPS son:

- promover la igualdad de género y fortalecer la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los aspectos de la prevención de conflictos, los procesos de paz, las operaciones y la construcción de la paz
- → mejorar la protección de las mujeres en entornos afectados por conflictos y terminar con la violencia sexual relacionada con los conflictos y la impunidad de estos delitos
- asegurar que la participación internacional en los entornos afectados por conflictos aborde las necesidades específicas de las mujeres y mejore la protección de los derechos de las mujeres.

Para un análisis más detallado, véase el Documento de Orientación Política "Un Enfoque de Gobernanza del Sector de Seguridad para las Mujeres, la Paz y la Seguridad".

de entender la masculinidad para incitar a los hombres a pelear, o condenar a aquellos que se rehúsen a hacerlo.

En 2018, el Secretario General de la ONU, Antonio Guterrez, reiteró los vínculos entre la seguridad, el desarrollo y los derechos humanos -y específicamente entre la iqualdad de género y la resiliencia al conflicto y su prevención – en la Agenda para el Sostenimiento de la Paz.\* La participación plena de las mujeres en la sociedad y en todos los niveles de toma de decisiones en materia de seguridad, desarrollo y derechos humanos es esencial para garantizar la paz y la prosperidad. Primero, la seguridad, el empoderamiento económico y la protección de los abusos contra los derechos humanos de las mujeres no pueden lograrse sin que se escuchen las voces de las mujeres y sin la participación de las mujeres en la construcción de la paz. Segundo, el hecho de no aprovechar las energías políticas y económicas de todos los sectores de la sociedad puede amenazar la sostenibilidad de todos los esfuerzos encaminados a construir sociedades pacíficas. Como tales, todas las actividades relacionadas con el mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz, la promoción de los derechos humanos y el desarrollo sostenible deben estar respaldadas por un sólido análisis de género (que se analiza en la subsección 4.4). En este reconocimiento de los vínculos entre la igualdad de género, la seguridad y la paz, la Agenda de Sostenimiento de la Paz refuerza y se construye sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible^ y la Agenda MPS.

## 2.2 Las instituciones de defensa necesitan aptitudes diversas, incluyendo las de las mujeres y los hombres

## Las instituciones de defensa cuentan con nuevos roles, incluyendo la protección de la población civil

Las amenazas a las cuales responde la milicia de hoy en día son complejas y a menudo abarcan un gran número de actores no estatales no coordinados, incluyendo grupos terroristas. Los tradicionales campos de batalla se vuelven cada vez más inusuales puesto que las fuerzas armadas se despliegan y utilizan en terrenos complejos y contextos operativos complejos con numerosos actores dispares, incluyendo no combatientes. La difusión de información falsa, por ejemplo, para influenciar las elecciones, y el riesgo de ataques cibernéticos sobre infraestructura esencial representa amenazas tales que estos sectores de la defensa se centran cada vez más en la contienda psicológica y cibernética.\*\*

<sup>\*</sup> Véase Naciones Unidas (2018) "Peacebuilding and sustaining peace", informe del Secretario General de la ONU, UN Doc. A/72/707–S/2018/43, 28 de enero.

<sup>^</sup> Véase el Documento de Orientación Política sobre "Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Sector de Seguridad y la Igualdad de Género".

<sup>\*\*</sup> Para un discusión general sobre los roles cambiantes de las fuerzas armadas, véase DCAF (2015) *The Armed Forces*, SSR Backgrounder Series, Geneva: DCAF.

Además, numerosas fuerzas armadas desempeñan una función en la seguridad civil, en colaboración con otras instituciones del Estado. Estas funciones internas pueden incluir asistir a las fuerzas del orden público a responder a las emergencias nacionales o los desastres naturales, proteger infraestructura vital, y llevar a cabo educación, investigación y desarrollo. En algunos países de Latinoamérica, el sureste asiático y África esta función auxiliar tiene una larga historia. En la mayoría de los países de Europa y de Norte América el despliegue interno de las fuerzas armadas se está convirtiendo cada vez más en algo común, aunque se continúa considerando la excepción y no la norma.<sup>13</sup>

Una tercera y muy importante función en los principales países que aportan tropas como Bangladesh y Etiopía, es el despliegue de fuerzas armadas a misiones humanitarias de apoyo para la paz y la estabilización. Esto incluye misiones de mantenimiento de la paz dirigidas por la ONU o por organizaciones regionales como la Unión Europea y la Unión Africana, y misiones para prevenir actividades ilegales en altamar, como las fuerzas navales de la Unión Europea en Somalia (contra la piratería) y el Mediterráneo (contra el tráfico ilícito de migrantes). Muchos países también apoyan el desarrollo de capacidades y el fortalecimiento de instituciones de defensa en países asociados, ya sea de manera bilateral o mediante organizaciones como la OTAN.

La protección de la población civil es parte de la mayoría de los mandatos de la ONU para las misiones de mantenimiento de la paz desde 1999. Además, el respaldo de la Asamblea General de las Naciones Unidas a la Responsabilidad de Proteger en 2005 fue una declaración explícita del hecho de que la categoría de Estado implica una responsabilidad de prevenir atrocidades masivas y que la comunidad internacional tiene la responsabilidad de actuar de forma colectiva para hacerlo en aquellos sitios donde el Estado soberano no lo haga. Estas dos tendencias son una indicación de cambios en las funciones de las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa, y contribuyen a ellos, pasando de proteger solamente la soberanía a proteger a los pueblos y sus derechos.

#### Las instituciones de defensa necesitan habilidades nuevas y diversas

La creciente complejidad de las operaciones militares demanda personal con habilidades especiales dentro de una amplia gama de áreas como idiomas, psicología, tecnología de la información e ingeniería. El reclutamiento de personal con estas diferentes aptitudes requiere candidatos y candidatas que pueden no haber considerado una carrera militar en el pasado, en un mercado laboral donde el sector de defensa debe competir con otros departamentos gubernamentales y el sector privado. Incluso en las funciones de combate más tradicionales, los avances tecnológicos implican la necesidad de menos soldados de infantería, y la fuerza en la parte superior del cuerpo cobra un menor impacto en la eficacia del combate. El trabajo en equipo, las habilidades de comunicación y la capacidad de trabajar en diversos entornos culturales son importantes.

Las nuevas demandas estratégicas y operativas, así como los cambios en la sociedad en general han llevado a las fuerzas armadas a una revisión global de sus criterios de reclutamiento. Parte de esta transición, para muchas fuerzas armadas, es un reconocimiento de que han reclutado pocas mujeres y, aún más, que históricamente han reclutado personas de una sección relativamente estrecha de la sociedad.

Las personas LGBTI también han sido excluidas de servir en muchas fuerzas armadas.\* Las fuerzas armadas de al menos 50 países cuentan con políticas que confirman explícitamente que las personas lesbianas, homosexuales y bisexuales pueden servir. Dieciocho países (incluyendo once miembros de la OTAN) permiten que personas transgénero sirvan en sus fuerzas armadas, específicamente Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Bolivia, Canadá, Dinamarca, España, Estonia, Finlandia, Francia, Israel, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Reino Unido, República Checa y Suecia. Sin embargo, continúan existiendo fuerzas armadas en las cuales *todos* los puestos están cerrados a personas LGBTI.<sup>17</sup> En los países donde la homosexualidad es ilegal o al personal de las fuerzas armadas se le prohíben las relaciones entre el mismo sexo, las personas integran las fuerzas armadas se han visto en ocasiones sometidos a investigaciones altamente invasivas acerca de su vida personal, y presionadas a confesar bajo amenazas de hacer públicos los resultados de estas investigaciones y de ser enjuiciadas.<sup>18</sup>

<sup>\*</sup> En J. Polchar, T. Sweijs, P. Marten y J. Galdiga (2014) *LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion*, La Haya: The Hague Centre for Strategic Studies, se puede encontrar orientación sobre las políticas para apoyar la inclusión y la igualdad de oportunidades para personal LGBTI.

En la actualidad, los argumentos fundamentados en temores acerca de que las mujeres o las personas LGBTI en las fuerzas armadas podrían socavar la cohesión de la unidad militar están ampliamente desacreditados. Por el contrario, cada vez más se reconoce que cuando personas diversas con un conjunto de habilidades y puntos de vista diferentes comparten el compromiso de alcanzar un objetivo común y procuran que las aptitudes se utilicen en colaboración hacia este objetivo, se produce la cohesión.¹9 De hecho, existen estudios que demuestran que los equipos equilibrados en cuanto a género tienen mejores resultados, en especial cuando la innovación y la resolución de problemas son importantes.²0 Además, la cohesión de la unidad y la preparación militar se fortalecen cuando se hace frente a las "novatadas" y otras prácticas discriminatorias y abusivas, y se eliminan.²1 Los estudios demuestran, por ejemplo, que los entornos de trabajo favorables a las personas LGBTI brindan mayor apoyo a todo el personal y son mejores en la promoción de oportunidades iguales para las mujeres y las minorías étnicas.²2

Más allá del reclutamiento diverso, las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa reconocen la necesidad de nuevas capacidades – incluyendo doctrina, educación y capacitación – para satisfacer las demandas de las operaciones contemporáneas y futuras. La capacidad para realizar el análisis de género de entornos operativos e integrar una perspectiva de género a todos los aspectos de una operación es una aptitud que hoy en día se reconoce como indispensable en las instituciones de defensa.

## 2.3 Las mujeres son necesarias en las fuerzas armadas, pero se encuentran subrepresentadas

La plena integración de las mujeres y los hombres es necesaria para que las fuerzas armadas aprovechen todas las habilidades y talentos del personal de servicio y del país. Las mujeres también pueden aportar ventajas operativas particulares a las operaciones militares. La experiencia ha demostrado que contar con equipos compuestos tanto de mujeres como de hombres puede aumentar la seguridad de la fuerza. En Afganistán, por ejemplo, la intervención del personal femenino con las mujeres locales permitió que las fuerzas armadas tuvieran acceso a información que de otra forma no hubiese estado disponible. Asimismo, utilizar personal femenino para el registro e interacción con las mujeres de la localidad creó menos hostilidad hacia la misión.<sup>23</sup>

Tabla 1. Porcentaje de tropas, observadoras militares y mujeres oficiales de personal en las tropas de los 12 países que aportan fuerzas a las misiones de la ONU a noviembre de 2019

		% tropas femeninas	% de observadoras milita- res y oficiales mujeres
1.	Etiopía	8.6	23.9
2.	India	0.8	12.7
3.	Bangladesh	1.5	16.9
4.	Ruanda	4.1	9.2
5.	Nepal	3.4	12.1
6.	Pakistán	0.7	15.9
7.	Indonesia	2.8	9.9
8.	China	3.0	7.3
9.	Ghana	12.6	27.7
10.	República Unida de Tanzania	7.3	18.9
11.	Egipto	0.0	12.4
12.	Marruecos	1.6	24.0

Fuente: UN Peacekeeping (2019), 30 de noviembre, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational\_effect\_and\_women\_peacekeepers\_november\_2019.pdf.

Además, un importante principio es que las fuerzas armadas deben ser representativas de la sociedad que sirven. El derecho de servir en las fuerzas armadas es un aspecto del derecho de una persona a su participación plena como ciudadano o ciudadana, al igual que otros derechos humanos. Un sector de defensa diverso que refleje la composición demográfica del país que representa goza de una mayor legitimidad pública.

Sin embargo, tradicionalmente las mujeres han estado y continúan estando subrepresentadas en las fuerzas armadas. En la mayoría de estas, relativamente pocas mujeres ocupan niveles superiores y con frecuencia se encuentran concentradas en posiciones de apoyo al combate, logística, administración y puestos médicos<sup>24</sup> (véanse las Tablas 1 y 2 y la Figura 1 en la pág 12).

Tabla 2: Porcentaje de personal femenino en servicio activo en Estados participantes selectos de la OSCE

Estado	% personal de servicio mujeres
Albania	14
Alemania	12
Antigua República Yugoslava de Macedonia	9
Armenia	13
Azerbaiyán	3
Bélgica	8
Bosnia y Herzegovina	6
Canadá	15
Dinamarca	7
España	13
Estonia	10
Finlandia	2
Georgia	10
Grecia	15
Letonia	17
Lituania	10
Noruega	11
Países Bajos	9
Polonia	6
Portugal	11
Reino Unido	10
Serbia	7

Fuente: S. Atkins (2018) "Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region", Varsovia: OSCE/ODIHR, pp. 19–20.

Quedan barreras a la participación plena, activa y significativa de las mujeres en las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa. Algunas de estas barreras son fáciles de identificar: acoso sexual, abuso sexual, rechazo a asignar mujeres a ciertas unidades, infraestructura inadecuada u otros arreglos logísticos durante la capacitación u operaciones, etc. Otros obstáculos son más sutiles; por ejemplo, hay condiciones de trabajo que vuelven imposible que una persona, que es la principal encargada del cuidado de la familia, pueda avanzar profesionalmente, falta de personas que proporcionen mentoría apropiada para las mujeres, procedimientos de promoción sesgados, procedimientos de despliegue que no toman en cuenta el género, sistemas ineficaces de denuncia y de información sobre el acoso, incluidos el acoso sexual y otros abusos, etc. En muchos casos, los obstáculos para el avance de las mujeres dentro de las fuerzas armadas son también barreras para lograr una mayor diversidad dentro de las fuerzas armadas.

Hungría Nueva Zelanda 17.3% Australia 17.1% Moldavia 17.0% Eslovenia Estados Unidos 16.2% Bulgaria 15.9% Canadá Grecia 15.5% 15.2% Francia Albania 13.1% 12.7% Republica Checa 11.8% Alemania Noruega 11.6% Croacia Eslovaquia 10.8% Portugal Reino Unido 10.3% Países Bajos 9.0% Rumania 8.0% Bélgica Dinamarca Antiqua República Japón 6.3% Luxemburgo Polonia Italia 4.9% Georgia Montenegro Austria Finlandia Turquía

Figura 1: Porcentaje de todo el personal militar femenino en servicio activo de los miembros de la OTAN y naciones socias en 2017

Fuente: NATO Committee on Gender Perspectives (2017) "Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives", Bruselas: OTAN, p. 18.

## 2.4 Los marcos normativos legales nacionales, regionales e internacionales requieren que las instituciones de defensa respeten y promuevan la igualdad de género

En la mayoría de los países, las constituciones respectivas contienen cláusulas sobre los derechos de las mujeres a la igualdad y/o a la no discriminación. Además, varias convenciones, compromisos y normas globales y regionales, abordan la igualdad y la no discriminación (véase el Cuadro 3). El Artículo 21(2) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos garantiza el derecho que tiene toda persona de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país, lo cual incluye el servicio en las fuerzas armadas (a manera de ejemplo, en 2006 Argentina abolió leyes que se remontan a la dictadura militar que prohibía que las mujeres casadas y madres sirvieran en el ejército, como consecuencia de un examen del Ministerio de Defensa en el que se determinó que las leyes contravenían las normas de igualdad entre los géneros inherentes a una democracia constitucional).<sup>25</sup>

Algunas restricciones y limitaciones pueden aplicarse al goce pleno de los derechos humanos y libertades fundamentales del personal de las fuerzas armadas, pero estas deben mantenerse al mínimo y fundamentarse ante una necesidad demostrada en vez de un legado histórico. Las restricciones o limitaciones deben estar previstas en la ley, ser compatibles con las obligaciones internacionales, ser excepcionales y aplicarse de manera coherente y no discriminatoria.\*

Como tales, los marcos legales internacionales obligan a las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa a:

- ser empleadores igualitarios, justos y no discriminatorios
- ◆ ser igualitario, justos y no discriminatorios en el cumplimiento de sus deberes
- prevenir de forma apropiada y responder a la explotación y abuso sexual (EAS), VG y discriminación de género, acoso o abuso dentro de sus instituciones.

## Cuadro 3: Instrumentos internacionales pertinentes al género y las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa

Existen una serie de obligaciones legales nacionales, regionales y globales pertinentes a los estados y/o que los obligan a integrar una perspectiva de género en las instituciones de defensa. En la Herramienta 1 y la Herramienta 4 se incluyen puntos de vista más generales y un compendio de los instrumentos legales internacionales y regionales publicados en línea como parte de esta Caja de Herramientas.

A continuación, se enumera una selección de las disposiciones principales relativas al género para las instituciones de defensa.

#### Derecho internacional de los derechos humanos

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979 compromete a los Estados parte a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres sin dilación (Artículo 2). La Recomendación General No. 28 del Comité de la CEDAW pone de relieve que, al implementar la CEDAW, los Estados deben reconocer legalmente otras formas de discriminación que se intersecan con la discriminación por motivos de sexo y género, "como la raza, la etnicidad, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género" (pár. 18). La CEDAW contiene una serie de obligaciones que atañen directamente a las fuerzas armadas, tales como:

- + prohibir la discriminación en el trabajo (Artículo 11)
- tomar medidas para eliminar prejuicios y prácticas que se fundamenten en la superioridad o inferioridad de los sexos o roles estereotipados para mujeres y hombres (Artículo 5)
- + tomar medidas encaminadas a suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer (Artículo 6).

Reiterando que un objetivo importante de la CEDAW es asegurar la protección de los derechos de las mujeres antes, durante y después de un conflicto, el Comité de la CEDAW ha emitido una serie de recomendaciones más específicas pertinentes a la defensa (véanse las Recomendaciones Generales 30, 33 y 37).

- → Asegurar la representación igualitaria de la mujer en la toma de decisiones en las instituciones y los mecanismos nacionales, incluidas las fuerzas armadas.
- → Llevar a cabo capacitación con perspectiva de género y adoptar códigos de conducta para el ejército como parte de un enfoque preventivo y de tolerancia cero frente a la VG y la trata de personas, incluso cuando esto sea cometido por las entidades estatales y el personal de mantenimiento de paz.
- + Garantizar que las mujeres combatientes y mujeres y niñas asociadas con los grupos armados se incluyan como beneficiarias en los programas de desarme, desmovilización y reintegración, y que estos programas aborden las necesidades específicas de su género.

<sup>\*</sup> Véase H. Born y I. Leigh (eds) (2008) Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel, Ginebra: OSCE/ODI-HR y DCAF.

- → Tomar medidas que garanticen que los tribunales militares cumplan con las normas internacionales y respeten las disposiciones de las leyes de derechos humanos, y que las mujeres tengan igual capacidad para acceder a estos tribunales y a participar en estos procedimientos y supervisarlos.
- → Garantizar el equilibrio de género entre el personal del ejército responsable de la recepción de migrantes y capacitarlo sobre el daño específico al género que enfrentan las mujeres migrantes.

#### Aplicación del derecho internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género

Los Principios de Yogyakarta de 2007, redactados por un grupo de personas especialistas en derechos humanos, se basan en las normas de derecho internacional de los derechos humanos desde una perspectiva de diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Estos principios afirman que:

- + todas las personas tienen el derecho al disfrute de todos los derechos humanos y de igual protección ante la ley sin discriminación por motivos de su orientación sexual o identidad de género (Principio 2)
- → toda persona tiene el derecho a la vida y a la protección del Estado contra violencia o
  agresión contra su integridad personal con independencia de su orientación sexual o
  identidad de género (Principio 5).

Los principios se fundamentan en la universalidad de los derechos humanos y específicamente en la no discriminación y el reconocimiento ante la ley; los derechos a la protección humana o personal; los derechos económicos, sociales y culturales; los derechos de expresión, opinión y asociación; los derechos de libertad de movimiento y de asilo; los derechos a participar en la vida cultural y familiar; los derechos de los defensores de derechos humanos; y los derechos de resarcimiento y rendición de cuentas. Los Principios de Yogyakarta más 10 de 2017 fortalecen el reconocimiento de la interseccionalidad e integran de mejor manera las necesidades de las personas intersexuales y de aquellas personas con diversas expresiones de género y características sexuales. Si bien los Principios de Yogyakarta no constituyen una norma vinculante, se derivan del texto e interpretación legal de diversos tratados internacionales de derechos humanos que son vinculantes para los Estados parte.

#### Derecho internacional del trabajo

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo son de pertinencia directa para las instituciones de defensa como empleadores públicos. Las Normas Internacionales de Trabajo sobre género incluyen las normas de igualdad de remuneración, no discriminación, trabajadores/as con responsabilidades familiares y protección de maternidad.

#### Derecho internacional humanitario

El Protocolo I Adicional a los Convenios de Ginebra de 1977 obliga a los estados a proteger a las mujeres contra la violación, prostitución forzada o cualquier otra forma de atentado al pudor durante los conflictos (Artículo 76).

#### Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU

Las resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU sobre MPS, la Resolución 2272 sobre operaciones de mantenimiento de paz de la ONU y la Resolución 2331 sobre el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional incluyen los siguientes llamados.

- + A los países que aportan tropas a las misiones de mantenimiento de paz de la ONU, para que desplieguen un mayor porcentaje de mujeres, así como Asesorías de protección de Mujeres y Asesorías de Género, con el fin de garantizar que todo el personal reciba una capacitación de género integral, y a que incluyan preparación para responder a la violencia sexual y VG en las normas de desempeño y de preparación operativa.
- A todas las partes de un conflicto armado, para que implementen compromisos específicos con plazos concretos para luchar contra la violencia sexual, incluyendo a través de códigos de conducta y manuales militares de campo; y a los y las líderes civiles y del ejército, para que demuestren compromiso y pongan en práctica la rendición de cuentas.

- → A los procesos de reforma del sector de seguridad, para que fomenten un mayor número de mujeres en el sector de seguridad y pongan en práctica una investigación de antecedentes eficaz con el propósito de excluir a cualquier persona responsable de actos de violencia sexual.
- → A todos los Estados, para que tomen medidas orientadas a prevenir y luchar contra la impunidad por AES cometidos por personas pertenecientes a operaciones de paz de la ONU o fuerzas no pertenecientes a la ONU con un mandato del Consejo de Seguridad, y a que investiguen y potencialmente repatríen a las unidades cuando haya denuncias de AES generalizadas o sistemáticas.

#### Organizaciones regionales

Muchas organizaciones regionales han incorporado estas normas. Por ejemplo, la Decisión No. 7/09 de la OSCE sobre la "Participación de las Mujeres en la Vida Política y Pública" insta a los Estados participantes a:

- considerar la posibilidad de adoptar medidas específicas para la consecución del objetivo de equilibrio en materia de género en todos los órganos legislativos, judiciales y ejecutivos, incluidos los servicios de seguridad, tales como los servicios de policía
- considerar posibles medidas legislativas que faciliten una participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en la vida política y pública, y especialmente en la toma de decisiones
- considerar la posibilidad de adoptar medidas para crear igualdad de oportunidades en los servicios de seguridad, incluidas las fuerzas armadas, cuando proceda, para permitir el reclutamiento, la retención y el ascenso equilibrados de hombres y mujeres
- permitir la contribución en igualdad de condiciones de mujeres y hombres a las iniciativas de consolidación de la paz
- → fomentar el trabajo compartido y las responsabilidades de la familia entre mujeres y hombres con el fin de facilitar la igualdad de oportunidades para las mujeres de participar efectivamente en la vida política y pública.

Para más información sobre los marcos normativos legales para operaciones militares desde una perspectiva de género, véase S. Longworth, N. Miteva y A. Tomić (2016) "Gender training and the military: The legal and policy framework", en DCAF y PfPC, *Teaching Gender in the Military: A Handbook*, Ginebra: DCAF y PfPC.

## 2.5 Las fuerzas armadas tienen el potencial de promover la igualdad de género y la inclusión en la sociedad en general

Históricamente, las fuerzas armadas han participado en la consolidación de las naciones. En países como Suiza y Singapur, la conscripción reúne a hombres de diversos orígenes sociales y lingüísticos y ayuda a forjar una identidad colectiva del Estado. Cuando las fuerzas armadas cuentan con la diversidad para representar a todas las comunidades de su nación, gozan de mayor confianza en el país y tienen mayor credibilidad cuando se trata de promover la democracia y los derechos humanos en el exterior.<sup>26</sup>

Aunque a menudo se consideran conservadoras, las fuerzas armadas pueden estar bien situadas para promover la igualdad de género, así como la aceptación de las personas LGBTI en la sociedad en general. Las formas en que las fuerzas armadas operan crean condiciones que, de acuerdo con la investigación en una serie de instituciones, podrían reducir el prejuicio entre las personas que pertenecen a los diferentes grupos. Esto se debe a que quienes integran las fuerzas armadas:

- → interactúan a nivel personal (en un lugar de trabajo o alojamiento compartido)
- tienen el mismo estatus (cuando tienen el mismo rango)
- comparten objetivos comunes que pueden alcanzarse únicamente con el insumo de dos o más personas o grupos (como es el caso de los equipos en los cuales las personas realizan diferentes funciones especializadas)
- ◆ cuentan con el apoyo de las autoridades, las leyes y las costumbres que respetan (a través de las estructuras militares).<sup>27</sup>

Las fuerzas armadas pueden, al defender la igualdad de derechos de toda la ciudadanía a servir, demostrar cómo aprovechar el potencial pleno de diversos equipos que incluyen hombres, mujeres, personas LGBTI y de orígenes diversos. Las personas que dirigen las fuerzas armadas pueden ser modelos a seguir en materia de inclusión que influencien positivamente y por igual al ejército y a la sociedad civil.

Las fuerzas armadas cuentan con el potencial de brindar a las mujeres un entorno en el cual estén menos limitadas por las restricciones de la vida civil (como la presión de tener hijos e hijas), en el que reciben apoyo para alcanzar su pleno potencial y recibir reconocimientos de manera justa y en base al mérito. Las personas que permanecen en las fuerzas armadas durante toda su vida profesional pueden continuar cuestionando los estereotipos sociales acerca de que las mujeres son incapaces de realizar ciertas tareas. Aquellas personas que eligen tomar las habilidades que aprenden en las fuerzas armadas y se reintegran a la vida civil pueden ayudar a dar forma a actitudes en el sector privado y círculos familiares y de amigos, y servir como mentores y mentoras de las generaciones futuras.

Los hombres que proceden de poblaciones minoritarias se han beneficiado desde hace mucho tiempo de las oportunidades y la estructura que ofrecen las fuerzas armadas, ya que estas les brindan la oportunidad de obtener respeto, aprender habilidades, ganar un ingreso y cumplir con las expectativas sociales masculinas. En algunos países, las minorías étnicas y otras minorías se encuentran sobrerrepresentadas en las fuerzas armadas: en las fuerzas armadas de EE. UU., por ejemplo, existe una proporción más alta de afroamericanos que en la población en general y un número tres veces mayor de nativos norteamericanos (aunque pocos obtienen rangos superiores), y las personas transgénero tienen dos veces más posibilidades de enlistarse que el resto de la población.<sup>28</sup> Por el contrario, en otros países las fuerzas armadas suelen estar dominadas por el grupo mayoritario y en ciertos casos tienen una reputación de actitudes discriminatorias y no inclusivas, por lo que son poco atractivas para otros segmentos de la sociedad.

La promoción de la igualdad de género en las fuerzas armadas implica abordar la discriminación contra las mujeres y simultáneamente cuestionar las normas dominantes de masculinidad (véase el Cuadro 4 para un ejemplo de un programa de capacitación sobre masculinidad en el ejército de EE. UU.). Por ejemplo, erradicar las novatadas, evitar el acoso sexual, cuestionar a aquellas personas que ridiculizan a los hombres por ser "femeninos" e instituir licencias por paternidad son aspectos esenciales para promover la igualdad de género, y también tendrán resultados positivos para los hombres. Cuando los hombres en el ejército internalizan con éxito normas inclusivas, como tener el valor de cuestionar el sexismo y la discriminación, el efecto puede ser positivo en la sociedad en general.

En algunos países en los cuales lesbianas y personas transgénero pueden servir abiertamente, su proporción de en las fuerzas armadas excede la proporción en la población. Si bien la razón que tiene cada persona por alistarse será diferente, un tema recurrente es que las fuerzas armadas brindan apoyo y oportunidades que no ofrece la vida civil.<sup>29</sup> Además, debido a que las personas tienden a entrar al ejército a una edad temprana (y algunas son obligadas), muchos integrantes que son LGBTI recién se dan cuenta y aceptan su orientación sexual o su identidad de género cuando ya están dentro de las fuerzas armadas.

En consecuencia, las fuerzas armadas se encuentran en una posición crucial. Si no apoyan o discriminan al personal LGBTI, pueden poner a las personas en un mayor riesgo. En los EE.UU., por ejemplo, las personas veteranas transgénero tienen siete veces más posibilidades de haber intentado el suicidio que otras personas veteranas.<sup>30</sup> De manera inversa, las fuerzas armadas pueden apoyar al personal LGBTI y ayudarles a llevar vidas sanas y tener carreras prósperas. Además, al celebrar los logros del personal LGBTI (véase el Cuadro 10 en la pág. 38), las fuerzas armadas pueden aprovechar su prestigio nacional para promover una mayor aceptación social de las personas LGBTI.

#### Cuadro 4. La masculinidad llamada por su nombre en el ejército de los EE. UU

Como respuesta a la incidencia política de los veteranos, la ciudadanía y el Congreso, el Ejército de los EE.UU. está prestando mucha atención a las agresiones sexuales dentro de sus esferas, y en el año 2005 fundó la Oficina de Prevención y Respuesta a las Agresiones Sexuales. Los tres pilares principales de la campaña de prevención del Departamento de Defensa incluyen la promoción de intervención de los testigos, capacitación de la dirección y cambios institucionales en el entorno profesional.

En 2013, la Academia de las Fuerzas Armadas de los EE.UU. tuvo la oportunidad de realizar una prueba piloto de un enfoque innovador sobre la intervención de testigos al ofrecer a los cadetes un curso acerca de hombres y masculinidad. Este curso reconoció el hecho de que para los hombres es un desafío denunciar los comportamientos sexistas y degradantes de otro tipo, como las iniciaciones o la intimidación, no porque los apoyen personalmente, sino debido a la presión de cumplir con los códigos masculinos que los condonan. En palabras del instructor del curso, Dr. Christopher Kilmartin, "es muy difícil resistir una presión que no se puede nombrar".

El primer paso para superar esta presión es reconocerla como "masculinidad". Kilmartin sugiere que ciertas formas de la masculinidad parecieran imponer exigencias contradictorias a los hombres. Por ejemplo, un soldado debe ser agresivo en el campo de batalla, pero atento con un buen camarada. En el núcleo de esta contradicción se encuentra el mito de que los hombres y las mujeres son opuestos, en otras palabras, que ser masculino significa ser antifemenino; sin embargo, las formas de masculinidad que no estigmatizan el comportamiento "femenino" permiten que los hombres se expresen con más libertad, superen las presiones contradictorias y se opongan al sexismo con mayor facilidad.

El segundo paso del programa de capacitación era explorar la forma en que se construyen los códigos masculinos. Aunque la mayoría de los hombres tienen el potencial de ser aliados de la igualdad de género, existen dos obstáculos comunes que evitan que los hombres intervengan como testigos para contrarrestar un comportamiento sexista. Primero, el "falso efecto de consenso", cuando un pequeño porcentaje de hombres piensan que sus actitudes sexistas son ampliamente aceptadas por el resto del grupo debido a que nadie dice nada para contradecirlos. Segundo, el "efecto de ignorancia pluralista", cuando la mayoría de los hombres en privado rechazan las actitudes sexistas, pero de forma incorrecta suponen que se encuentran entre la minoría que tiene ese punto de vista. Descubrir los efectos del falso consenso y de la ignorancia pluralista puede empoderar a los hombres para denunciar un comportamiento discriminatorio cuando son testigos de él. Esto no solamente beneficia a las víctimas de comportamientos sexistas, si no que ayuda a promover un entorno laboral más positivo para el testigo mismo y su equipo en general. Los instructores utilizan este enfoque de "interés propio ilustrado" para superar algunas de las resistencias tradicionales a debatir sobre el género –y la masculinidad en particular– en un contexto militar, y para fomentar una mayor intervención de los testigos.

Fuente: C. Kilmartin (2017) "Men as allies", in J. Schwarz (ed.) Counselling Women Across the Life Span: Empowerment, Advocacy and Intervention, Nueva York: Springer, pp. 225–242 en p. 232.

#### Referencias

- 1. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1994) *Human Development Report 1994*, Nueva York: Oxford University Press, pp. 96–97.
- Organización Internacional del Trabajo (2018) "Global wage report 2018/19: How big is the gender pay gap in your country?", Ginebra: OIT (consultado el 17 de enero de 2020).
- Organización Mundial de la Salud (2018) "Global Health Observatory data: Life expectancy: Situation", 21 de mayo, www.who.int/gho/mortality\_burden\_disease/life\_tables/situation\_trends\_text/en (consultado el 25 de noviembre de 2019).
- 4. T. Plümper y E. Neumayer (2006) "The unequal burden of war: The effect of armed conflict on the gender gap in life expectancy", *International Organization*, 60(3), pp. 729–735.
- 5. T. Paffenholz, N. Ross, S. Dixon, A. L. Schluchter y J. True (2016) "Making women count Not just counting women: Assessing women's inclusion and influence on peace negotiations", Ginebra: Inclusive Peace and Transition Initiative; J. Krause, W. Krause y P. Bränfors (2018) "Women's participation in peace negotiations and the durability of peace", International Interactions, 44(6), pp. 985–1016.
- J. Birchall (2019) "Gender as a causal factor in conflict", K4D Helpdesk Report 549, Brighton: Institute of Development Studies, p. 9.
- 7. Ibíd., pp. 10-11.
- 8. Véase, por ejemplo, A. M. Bissada (2016) "Life as a transgender refugee in Turkey", *Radio France International*, 21 de junio, http://en.rfi.fr/europe/20160610-life-transgender-refugee-turkey-1 (consultado el 25 de noviembre de 2019); OIM y Migración ONU Turquía (2018) "Syrian refugee finds solace and safety at Istanbul LGBTI guesthouse", *Medium*, 13 June, https://medium.com/@UNmigration/syrian-refugee-finds-solace-and-safety-at-istanbul-lgbti-guesthouse-7060e425a97a (consultado el 25 de noviembre de 2019
- 9. M. Bearak (2019) "These LGBT refugees came to Kenya seeking freedom. Now they've been imprisoned and abused", Washington Post, 19 de marzo, www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refdaily?pass=52fc6fbd5&id=5c91db7c3 (consultado el 25 de noviembre de 2019); Helsinki Citizens' Assembly, Turkey Refugee Advocacy and Support Program and ORAM (2011) "Unsafe haven: The security challenges facing lesbian, gay, bisexual & transgender asylum seekers & refugees in Turkey", pp. 7, 16; Internal Displacement Monitoring Centre (2019) "Sex matters: A gender perspective on internal displacement", pp. 5–6.
- 10. Al Jazeera (2015) "UN Security Council holds first meeting on LGBT rights", Al Jazeera, 25 de agosto, www. aljazeera.com/news/2015/08/security-council-holds-meeting-lgbt-rights-150824201712751.html (consultado el 25 de noviembre de 2019). Véase también H. Myrttinen y M. Daigle (2017) "When merely existing is a risk: Sexual and gender minorities in conflict, displacement and peacebuilding", Londres: International Alert.
- Para un resumen del desarrollo normativo de la Agenda MPS, véase N. George, K. Lee-Koo y L. J. Shepherd (2019)
  "Gender and the UN's Women, Peace and Security Agenda", en Routledge Handbook of Gender and Security, Londres:
  Routledge.
- 12. Véase, en particular, el preámbulo de la Resolución 2106 del Consejo de Seguridad (2013) y la Resolución 2467 del Consejo de Seguridad (2019), párr. 32. La violencia sexual contra los hombres y los niños se analiza en, por ejemplo, W. Storr (2011) "The rape of men: The darkest secret of war", *The Observer*, 17 de julio, www.theguardian. com/society/2011/jul/17/the-rape-of-men (consultado el 25 de noviembre de 2019); L. Stemple (2009) "Male rape and human rights", *Hastings Law Journal*, 60, pp. 605–646; S. Chynoweth (2017) *Sexual Violence against Men and Boys in the Syria Crisis*, Ginebra: ACNUR; C. Allegra (2017) "Revealed: Male rape used systematically in Libya as instrument of war", *The Guardian*, 3 de noviembre, www.theguardian.com/world/2017/nov/03/revealed-male-used-systematically-in-libya-as-instrument-of-war (consultado el 25 de noviembre de 2019).
- 13. T. Edmunds (2006) "What are armed forces for? The changing nature of military roles in Europe", *International Affairs*, 81(6), pp. 1059–1075 en p. 1065.
- 14. H. Willmot y S. Sheeran (2013) "The protection of civilians mandate in UN peacekeeping operations: Reconciling protection concepts and practices", International Review of the Red Cross, 95(891/892), pp. 517–538 en pp. 519–520.
- 15. Global Center for the Responsibility to Protect (2012) "About R2P", 30 de noviembre, www.globalr2p.org/about\_r2p (consultado el 11 de noviembre de 2019).
- 16. L. Obradović (2014) Gender Integration in NATO Military Forces, Farnham: Ashgate Publishing, p. 76.
- 17. J. Polchar, T. Sweijs, P. Marten y J. Hendrik Galdiga (2014) "LGBT Military Index", The Hague Centre for Strategic Studies, http://projects.hcss.nl/monitor/88.
- 18. Asamblea General de la ONU (2018) "Report of the independent expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity", UN Doc. A/38/43, 11 de mayo, pár. 29.
- 19. M. Blondin (2016) "Women in the armed forces: Promoting equality, putting an end to gender-based violence", Informe al Comité sobre Igualdad y No Discriminación, Consejo Europeo, Doc. 14073, pp. 8, 13; N. Frank (2010) Gays in Foreign Militaries 2010: A Global Primer, Santa Barbara, CA: Centro Palm, Universidad de California, p. 8; R. J. MacCoun, E. Kier y A. Belkin (2006) "Does social cohesion determine motivation in combat? An old question with an old answer", Armed Forces & Society, 32(4), pp. 646–654.

- 20. Universidad Rey Juan Carlos, Comisión Australiana de Derechos Humanos y Fuerza de Defensa de Australia (2015) "UNSCR 1325 reload", Universidad Rey Juan Carlos, Comisión Australiana de Derechos Humanos y Fuerza de Defensa de Australia, p. 33.
- 21. Los rituales violentos de iniciación, conocidos a menudo como "novatadas", son una forma histórica en la cual los grupos dominantes han ejercido su poder dentro de las fuerzas armadas. Las iniciaciones socaban los esfuerzos institucionales por promover la inclusión, y con frecuencia tienen como consecuencia daños físicos y psicológicos severos. Los estudios revelan que no son más eficaces para promover la cohesión del grupo que someterse a las arduas tareas incluidas en la formación básica. Recientemente ha salido a la luz que los hombres suelen ser agredidos sexualmente durante estos rituales, generalmente por otros hombres heterosexuales, pero pocos consideran siquiera la posibilidad de denunciarlo. Muchos ejércitos están tomando medidas activas para prohibir las novatadas debido a su efecto perjudicial para la cohesión de la unidad y la preparación militar. Véase, por ejemplo, A. R. Morral, K. L. Gore y T. L. Schell (eds) (2015) Sexual Assault and Sexual Harassment in the U.S. Military: Volume 2. Estimates for Department of Defense Service Members from the 2014 RAND Military Workplace Study, Santa Monica, CA: RAND Corporation; K. M. Keller, M. Matthews, K. Curry Hall, W. Marcellino, J.A. Mauro y N. Lim (2015) Hazing in the U.S. Armed Forces, Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- 22. S. B. Goldberg (2011) "Open service and our allies: A report on the inclusion of openly gay and lesbian servicemembers in US allies' armed forces", William & Mary Journal of Race, Gender, and Social Justice, 17(3), pp. 546–590 en p. 560.
- 23. R. Egnell, P. Hojem y H. Berts (2012) *Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations:*The Swedish Armed Forces Model, Uppsala: Uppsala Universitet, p. 88; Centro Nórdico para Género en Operaciones Militares y Fuerzas Armadas Suecas (2015) "Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations", Kungsängen: NCGM.
- 24. Por ejemplo, Anita Schjølset (2013) "Data on women's participation in NATO forces and operations", *International Interactions: Empirical and Theoretical Research in International Relations*, 39(4), p. 577; A. R. Febbraro y Ritu M. Gill (2010) "Gender and military psychology", en Joan C. Chrisler y Donald M. McCreary (eds) *Handbook of Gender Research in Psychology, Volume 2: Gender Research in Social and Applied Psychology*, Nueva York: Springer, pp. 671–696.
- 25. S. Frederic (2015) "Women's integration into the Argentine armed forces and redefinition of military service. What does military democratization mean?", *Dynamiques Internationales*, 11, pp. 4–5.
- 26. E. Gordon, A. Cleland Welch y E. Roos (2015) "Security sector reform and the paradoxical tension between local ownership and gender equality", *Stability: International Journal of Security & Development*, 4(1), pp. 1–23 en p. 15.
- 27. La importancia relativa de cada uno de estos factores dentro de la "hipótesis de contacto" está sujeta a un debate académico continuo: E. L. Paluck, S. A. Green y D. P. Green (2018) "The contact hypothesis re-evaluated", Behavioural Public Policy, pp. 1–30; C. Kilmartin (2017) "Men as allies", en J. Schwarz (ed.) Counseling Women Across the Life Span: Empowerment, Advocacy and Intervention, Nueva York: Springer, pp. 225–242 en p. 232.
- 28. D. E. Rohall, M. G. Ender y M. D. Matthews (2017) "Diversity in the military", en D. E. Rohall, M. G. Ender y M. D. Matthews (eds) *Inclusion in the American Military: A Force for Diversity, Lanham, MD: Lexington Books, pp. 7–8; Centro Nacional para la Igualdad de Transgénero* "Know your rights: military records", https://transequality.org/know-your-rights/military-records (consultado el 25 de noviembre de 2019).
- 29. Véase, por ejemplo, los Estados Unidos (lesbianas y personas transgénero) y los Países Bajos (lesbianas). Polchar et al., nota 17 anterior, p. 70; J. Harrison-Quintana and J. L. Herman (2013) "Still serving in silence: Transgender service members and veterans in the national transgender discrimination survey", *LGBTQ Policy Journal*, 3, pp. 1–13; G. D. Sinclair (2009) "Homosexuality in the military: A review of the literature", *Journal of Homosexuality*, 56(6), pp. 701–718.
- National Center for Transgender Equality (2015) "Military service by transgender people: Data from the 2015 U.S.
   Transgender Survey", https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-VeteransDayReport.pdf
   (consultado el 13 de enero de 2020).



## 3. ¿Cómo sería un sector de defensa que promueve la igualdad de género e integra una perspectiva de género?

En esta sección se resume una visión de lo que sería un sector de defensa que promueve la igualdad de género e integra una perspectiva de género.

Los principios de la buena gobernanza del sector de seguridad se encuentran en el centro de esta visión, esto es, la representatividad, la rendición de cuentas, la transparencia, el estado de derecho, la participación, la capacidad de respuesta, la eficacia y la eficiencia, todo lo cual requiere de la igualdad de género como elemento central.\* Las fuerzas armadas no pueden mantener estos principios por sí solas. Más bien, la buena gobernanza del sector de seguridad depende de que se establezcan las relaciones adecuadas entre quienes proveen seguridad (como las fuerzas armadas), las entidades que administran las fuerzas armadas (como los ministerios de defensa) y las entidades que supervisan a las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa desde afuera (como los parlamentos, INDH y la sociedad civil). A su vez, esta sección explora cada uno de estos tres grupos de actores.

\* Para una explicación de estos principios de buena gobernanza del sector de seguridad y la razón por la cual la igualdad de género es un elemento central de cada uno, véase la Herramienta 1, "Género, Gobernanza del Sector de Seguridad y Reforma del Sector de Seguridad".

#### 3.1 Provisión de seguridad

Esta sección presenta una visión de las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa como proveedoras de seguridad.

#### La eficiencia operacional se optimiza

Las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa proporcionan un entorno óptimo para que los mejores y más brillantes hombres y mujeres del país trabajen en colaboración. Su exitosa trayectoria ha hecho que las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa sean modelos a seguir para otros sectores y países en cuanto a la forma de maximizar el potencial de los diversos equipos. El gobierno y la población confían en que las instituciones de defensa cumplan su mandato con eficiencia y eficacia.

^ La integración del género en los procesos e instituciones de labores de inteligencia es el tema de la Herramienta 14 "Género y Labores de Inteligencia".

## La recopilación de inteligencia y la planificación operacional incorporan un análisis integral de género

Diversos equipos de mujeres y hombres reúnen inteligencia operacional de una amplia variedad de fuentes basados en sus diferentes redes, acceso y conocimientos. La información se desglosa por género y es evaluada por equipos capacitados en análisis de género.^ Las personas que planifican las operaciones incorporan después una perspectiva de género, considerando la forma en que una intervención militar puede repercutir en diferentes grupos de mujeres, hombres, niñas y niños de diferentes maneras, de modo que se maximice la eficacia operacional y se mitiguen al máximo posible los efectos negativos.

Imagen: Las mujeres que prestan servicios en la Policía Fronteriza Afgana y personal de la Misión "Resolute Support" (Apoyo Decidido) de la OTAN llevaron a cabo una shura (consejo o asamblea consultiva) en el Aeropuerto Internacional de Kandahar para analizar asuntos relacionados con la seguridad del aeródromo y la integración de las cuestiones de género en las fuerzas de seguridad afganas, 2015 © Resolute Support Media.

## Todas las unidades militares tienen la capacidad de integrar una perspectiva de género en su trabajo

Todos los programas de educación y capacitación se diseñan con insumos de Asesorías de Género\* calificadas y de personas especialistas en materia de género. De ser pertinente, incluyen lineamientos acerca de la forma de aplicar una perspectiva de género al tema como un objetivo de aprendizaje y con criterios de evaluación. En consecuencia, todo el personal de defensa tiene la capacidad de aplicar una perspectiva de género a sus áreas de trabajo especializadas. Los ejercicios militares se llevan a cabo de manera que destacan los beneficios de trabajar en equipos diversos y requieren que los equipos apliquen una perspectiva de género para tener éxito. Una red de personas que son Puntos Focales de Género apoya la integración continua de una perspectiva de género en relación con sus equipos respectivos, al mismo tiempo que identifican las brechas de aprendizaje y las lecciones aprendidas para las Asesorías de Género y la alta dirección.

## En las operaciones, las unidades militares interactúan positivamente con diversas poblaciones civiles

Los ejércitos despliegan diversos equipos de género mixto que tienen la conciencia cultural y las habilidades prácticas necesarias para relacionarse de forma positiva con diferentes grupos de personas, incluidos hombres y mujeres, en la zona de la misión. Existe un número suficiente de mujeres y hombres calificados que trabajan en todos los puestos y funciones que pueden implicar contacto con las poblaciones locales, en el país o en el extranjero (véase un ejemplo de Jordania en el Cuadro 5, en el que se señala que el personal femenino se considera parte integral de la eficacia militar). No existen casos de EAS y las denuncias se tramitan con rapidez, transparencia y justicia.

## La igualdad de género es un componente central de toda la capacitación y las misiones de apoyo

El intercambio de buenas prácticas en la promoción de la igualdad de género y/o el debate sobre la manera de integrar una perspectiva de género forma parte de cualquier compromiso militar de colaboración con las instituciones de defensa asociadas. Mujeres y hombres participan en todas las actividades de colaboración, como los ejercicios militares conjuntos, el intercambio educativo, el apoyo mediante asesoramiento y los programas de asistencia práctica. Cuando es necesario, se presta asistencia técnica para garantizar la aplicación de una perspectiva de género en todas las actividades relacionadas con la reforma del sector de la seguridad y el desarme, la desmovilización y la reinserción. Al término de toda colaboración, las instituciones asociadas saben por qué y cómo aplicar una perspectiva de género en sus propios contextos de trabajo.

#### 3.2 Administración de la defensa

En esta sección se expone una visión de las instituciones que administran la forma en que se manejan las fuerzas armadas; en la mayoría de los países se trata principalmente del ministerio de defensa, aunque algunas de las funciones de administración que se indican a continuación también (o en su lugar) se realizan dentro de las propias fuerzas armadas.

## El lugar de trabajo está libre de barreras relacionadas con el género, la orientación sexual y la identidad de género

A nadie se le impide servir en cualquier posición en las fuerzas armadas por su género, orientación sexual o identidad de género. El personal desafía los estereotipos sirviendo en números significativos en roles y funciones que no están asociados al estereotipo de su género. La administración ha identificado y eliminado las barreras informales que impiden a diferentes grupos de mujeres y hombres, incluidas las personas LGBTI, trabajar en determinados puestos o rangos. El personal femenino y masculino tiene igual acceso a los programas de asesoría y mentoría.

<sup>\*</sup> Las funciones de las Asesorías de Género y los Puntos Focales de Género se explican en la subsección 4.4. Las lecciones aprendidas en el uso de estos tipos de funciones de personas especializadas en género también se exploran en la Herramienta 1 "Género, Gobernanza del Sector de Seguridad y Reforma del Sector de Seguridad".

#### La cultura institucional permite que todas las mujeres, hombres y personas LGBTI sobresalgan

Históricamente, los grupos de mujeres y hombres subrepresentados, incluidas las personas LGBTI, se reclutan activamente en las fuerzas armadas. Las políticas de trabajo favorables a la familia, los modelos de conducta, los mentores y el desarrollo de modelos variados de carrera garantizan que las mujeres y los hombres diversos permanezcan en la institución y alcancen altos niveles de antiqüedad. La capacidad de crear entornos de trabajo en los que

### Cuadro 5. Incremento en la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas de Jordania

Hasta el decenio de 1990, las mujeres en las Fuerzas Armadas de Jordania (JAF, por sus siglas en inglés) se limitaban a funciones de enfermería y administración. Después del cabildeo de la Princesa Aisha Bint Al-Husesein y Basma Bint Ali Bin Nayef ante el rey, se estableció la Dirección de Asuntos Militares de la Mujer en 1995. La Princesa Aisha Bint Al-Hussein se convirtió posteriormente en general de división y fue la primera mujer árabe de Oriente Medio que asistió a la Real Academia Militar de Sandhurst en el Reino Unido. Sirve de modelo para las mujeres de las Fuerzas Armadas de Jordania, junto con la exdentista del ejército, General de División Falak Jamaani, que prestó servicio durante 27 años antes de ser la primera mujer elegida para el parlamento fuera del sistema de cuotas.1 Las JAF han intentado suprimir los obstáculos que impiden a las mujeres prestar servicio, introduciendo, por ejemplo, la licencia de maternidad, medidas para eliminar la discriminación en la remuneración y los ascensos, y la posibilidad de llevar un hiyab con el uniforme. Las razones expuestas para incrementar el número de mujeres en el servicio en las Fuerzas Armadas de Jordania se han enmarcado en gran medida en la eficacia operacional. La participación de mujeres en un atentado suicida con bomba en Ammán en 2005 dio lugar a llamamientos para que más mujeres trabajasen en la lucha contra la radicalización, el antiterrorismo y la inteligencia. Más tarde, las JAF se consideraron fundamentales para la contribución de Jordania a la Fuerza Internacional de Asistencia para la Seguridad en el Afganistán. Más recientemente, las JAF han participado en la respuesta a los refugiados sirios que ingresan a Jordania.

Los avances en el aumento del número de mujeres (en funciones no médicas) de 0,7 por ciento en 2006 al objetivo del 3 por ciento fueron inicialmente modestos (OTAN, 2014). Sin embargo, la situación empezó a cambiar en 2017, cuando Jordania se convirtió en uno de los primeros países del Oriente Medio en adoptar un PNA sobre MPS. El PNA fue el resultado de un proceso consultivo en el que participaron representantes de la sociedad civil y de las instituciones gubernamentales, incluidos actores de seguridad como las JAF. En él se destaca la necesidad de promover la participación de las mujeres en las fuerzas armadas y de mejorar la capacidad de respuesta de las JAF en materia de género, especialmente en lo que respecta a las necesidades de seguridad específicas de las mujeres.

Aprovechando el apoyo de la OTAN, las JAF han desempeñado su papel en el proceso del PNA elaborando y aplicando un plan de acción de tres años. El plan de las JAF se centra en mejorar la educación y la capacitación en materia de sensibilización sobre cuestiones de género y en mejorar la infraestructura del Centro de Capacitación de Mujeres Militares. Además, en 2018, mujeres de las fuerzas canadienses entrenaron a la Fuerza de Reacción Rápida FET de las JAF, primer pelotón exclusivamente femenino de las JAF. Así pues, las JAF están adoptando un enfoque integral para aumentar el número de mujeres: incorporando cambios en la política, promoviendo modelos de conducta, asignando fondos, mejorando la capacitación y la infraestructura, y forjando asociaciones dentro del país y a nivel internacional.

Fuentes: J. Kawar (2017) "Jordanian women's evolving role in the armed forces", Women in International Security blog, 28 de noviembre, www.wiisglobal.org/jordanian-womens-evolving-role-in-the-armed-forces; I. Alharahsheh (2015) "Jordanian contributions to Afghanistan", UNIPATH Magazine, edición especial, http://unipath-magazine.com/jordanian-contributions-to-afghanistan; M. Cabrera-Balleza y A. Fal Dutra Santos (2016) "NAP costing and budgeting workshop in Jordan: Bringing the NAP one step closer to effective implementation", Peace Women; National Coalition for 1325 y Jordanian National Commission for Women (2017) "Jordanian national action plan for the implementation of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security, 2018–2021", 3 de diciembre, p. 15, http://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/jordanian-national-action-plan; OTAN (2014) "The growing role of Jordanian servicewomen", iKnowPolitics, 12 de agosto, http://iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/multimedia/growing-role-jordanian-servicewomen; OTAN PfP Trust Fund (2017) "Jordan III", Septiembre, https://salw. hq.nato.int/Content/factsheets/Factsheet%20Jordan%20III\_en%20Sep%202017.pdf; A. Connolly (2018) "A few good women: Female Canadian soldiers to train first all-female platoon in Jordanian army", Global News Canadá, 4 de julio, https://globalnews.ca/news/4310223/canada-female-engagement-team-jordan-armed-forces.

prosperen equipos mixtos y diversos es un criterio para el ascenso a categorías superiores y a funciones de dirección.

## Una dirección firme garantiza un entorno de trabajo libre de discriminación sexual y de género

Todas las personas que ocupan puestos de dirección, desde las unidades más pequeñas hasta los rangos más altos, transmiten al personal un mensaje constante de que las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa no toleran la discriminación sexual y de género, la intimidación, el acoso, las novatadas ni el maltrato. La dirección es proactiva en la prevención y la respuesta a cualquier comportamiento de este tipo. Todo el personal siente que puede expresarse con libertad, independientemente de su género, orientación sexual o identidad de género, y puede unirse a las asociaciones de personal que le representen.

El personal confía en los mecanismos de apoyo y de denuncia, tanto formales como informales, internos y externos, y sabe cómo acceder a ellos, en caso de que tuviera algún problema. Los denunciantes no enfrentan consecuencia negativa alguna en términos de represalias u obstáculos al ascenso en su carrera profesional si utilizan los mecanismos de denuncia de buena fe.

## Las estructuras de género institucionales promueven la igualdad de género y apoyan la implementación de una perspectiva de género

El género se considera una competencia especializada esencial para los militares, y se asignan y destinan recursos financieros para apoyarla. Se asignan Asesorías de Género Calificadas a cada mando, y trabajan con redes de Puntos Focales de Género. Tanto las Asesorías de Género como los Puntos Focales de Género tienen asignado tiempo de trabajo para dedicarlo a esta función. También existen estructuras de género dentro de los recursos humanos y las estructuras de personal que promueven la igualdad de género y la diversidad en la contratación y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, incluidas las personas LGBTI. Las divisiones de dirección y personal tienen relaciones positivas con las asociaciones de personal que representan a mujeres y hombres, personas LGBTI y otros grupos diversos.

#### 3.3 Supervisión de la defensa\*

En esta sección se expone una visión del papel que desempeñan las personas, las instituciones y las organizaciones que supervisan las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa para garantizar que las actividades se lleven a cabo de manera eficaz y responsable. La supervisión de las instituciones de defensa debe realizarse tanto externa (desde fuera) como internamente (desde dentro). Entre los agentes externos de supervisión figuran las autoridades civiles que mantienen el control democrático de las fuerzas armadas. Los órganos formales de supervisión incluyen las comisiones parlamentarias de defensa, las INDH y las instituciones de defensoría del pueblo que supervisan los cuarteles y las condiciones del personal en servicio. Los órganos de supervisión informales incluyen las OSC, los grupos de mujeres, la comunidad académica y los medios de comunicación. Entre los actores de supervisión interna figuran los y las comandantes y/o funcionarios/as públicos/as encargados/as de velar por el cumplimiento de los objetivos de las misiones; el mantenimiento de los estándares de educación, capacitación y disciplina, y la asignación correcta de los recursos humanos y financieros. Algunos pueden trabajar en órganos especializados de supervisión interna como las oficinas de auditoría, los tribunales disciplinarios o las unidades o grupos especiales temáticos de trabajo. Se necesitan procesos de supervisión sólidos para que las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa respeten las normas de conducta y se aseguren de que sus valores estén en consonancia con los de la sociedad en general.

## Las instituciones de defensa realizan periódicamente autoevaluaciones y exámenes internos sobre cuestiones de género

Los procedimientos, la doctrina, las directrices y las prácticas se evalúan sistemáticamente con una perspectiva de género y se revisan para asegurar que las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa apoyen las necesidades del personal masculino y femenino y se

<sup>\*</sup> Un recurso complementario sobre la integración de género en la supervisión interna de las fuerzas armadas es el Documento de Orientación Política de DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within the Armed Forces, Ginebra: DCAF.

La Herramienta 7 aborda con más detalle la forma en que los parlamentos pueden integrar una perspectiva de género y promover la igualdad de género a través de la supervisión del sector de seguridad, incluida la supervisión de las fuerzas armadas.

aplique una perspectiva de género en todas las operaciones. Los procesos de evaluación incluyen encuestas periódicas sobre el clima institucional y auditorías y/o evaluaciones de género. Los ministerios de defensa, los ministerios que se ocupan de la igualdad de oportunidades y las comisiones parlamentarias participan en esos exámenes y monitorean la aplicación de las recomendaciones. También se reciben periódicamente aportaciones de personas especialistas externas en cuestiones de género y de organizaciones de la sociedad civil, tales como las que participan en cualquier PNA sobre MPS.

## Las instituciones de defensa monitorean regularmente las prácticas internas desde una perspectiva de género

Se recolectan estadísticas desagregadas por sexo de forma rutinaria con el objetivo de medir los avances profesionales del personal femenino y masculino en cada una de las etapas de su carrera. Las tendencias de los datos se miden en el tiempo y se utilizan para establecer metas de reclutamiento con perspectiva de género y revisar los criterios de selección, despliegue y promoción, los niveles de retención, las políticas familiares y las medidas de equilibrio laboral/de vida personal, así como para identificar áreas en las que pudiera existir discriminación.

## Los mecanismos de denuncia son sensibles al género y se vigilan con una perspectiva de género\*

El personal dispone de una serie de mecanismos de denuncia internos y externos, incluidas opciones que no requieren que una persona presente su denuncia a través de la cadena de mando. Los mecanismos de denuncia se centran en las víctimas, y se presta especial atención a que sean accesibles a las víctimas de la discriminación y el acoso por motivos de género, y a los grupos minoritarios dentro del ejército. Las personas denunciantes son tratadas con respeto y remitidas a los servicios médicos y de apoyo apropiados, y las denuncias se tramitan con rapidez y transparencia. El personal que trabaja en la justicia militar y los mecanismos disciplinarios recibe capacitación en el manejo de los prejuicios de género y los delitos por motivos de género. Se ponen a disposición de los agentes de supervisión externa estadísticas anónimas sobre la frecuencia, la naturaleza y los resultados de los diferentes tipos de denuncias que se utilizan para determinar las prioridades de las actividades de prevención, educación y sensibilización.

## Las personas civiles pueden hacer responder a las fuerzas armadas de sus actos a través de mecanismos externos de denuncia

Las fuerzas armadas difunden públicamente información sobre el comportamiento de su personal que violaría la ley o sus políticas internas, y sobre la forma en que miembros del público puede presentar denuncias. Existen diferentes maneras en que el público puede presentar una denuncia, elaboradas en consulta con la sociedad civil para garantizar que los mecanismos de denuncia sean ampliamente accesibles, incluyendo las mujeres y las personas LGBTI. Se ofrece a quienes denuncian protección física si está justificada. Las quejas se tramitan con rapidez y transparencia, y se informa al público de su resolución y seguimiento.

#### Las instituciones de defensa están abiertas a la supervisión activa y eficaz^

Las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa colaboran de forma positiva con los actores de supervisión externa. Los comités y consejos de seguridad nacional y las comisiones parlamentarias de defensa examinan periódicamente la capacidad de las fuerzas armadas para aplicar una perspectiva de género en sus operaciones y promover la igualdad y la diversidad de género a nivel interno. Las instituciones de defensoría del pueblo y las INDH, que cuentan con la financiación adecuada, tienen el derecho estatutario de supervisar las actividades del sector de la defensa, así como de recibir denuncias del personal y del público, iniciar investigaciones y formular recomendaciones. Las instituciones de defensa tienen una cultura de apertura al análisis, el debate y el aprendizaje, y colaboran con la comunidad académica y las OSC en temas relacionados con el género.

#### Referencias

 Women's UN Report Network (2007) "Jordan – Parliament Member Falak Jamaani celebrates election victory beyond quota", 26 de noviembre, https://wunrn.com/2007/11/jordan-parliament-member-falak-jamaani-celebrates-election-victory-beyond-quota.

- \* Se puede encontrar orientación más detallada para las fuerzas armadas sobre los mecanismos de denuncia en DCAF (2015) 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.
- ^ Se pueden encontrar más detalles sobre la forma en que las instituciones de defensoría del pueblo e INDH pueden integrar una perspectiva de género en su supervisión de las fuerzas armadas y otras instituciones del sector de seguridad en DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions, documento de orientación política, Ginebra: DCAF.



## 4. ¿Cómo puede el sector de defensa promover la igualdad de género e integrar una perspectiva de género?

La sección previa expone la visión de un sector de defensa que promueve la igualdad de género e integra una perspectiva de género. Esta sección ofrece prácticas basadas en evidencia respecto a la manera en que esto se puede lograr. Se divide en cinco subsecciones que exploran la construcción de apoyo y capacidad para el liderazgo, el marco legal y de políticas, las estrategias para promover la igualdad de género y una diversidad más amplia dentro de las fuerzas armadas, una perspectiva de género en las operaciones militares, y la supervisión externa.

La habilidad para evaluar el *statu quo*, identificar problemas y desarrollar nuevas soluciones es esencial para las instituciones de defensa que están logrando avances en los temas de género. El Cuadro 6 destaca una variedad de herramientas de evaluación integral para las fuerzas armadas. Adicionalmente, la Sección 5 proporciona una guía de autoevaluación que puede ayudar a identificar puntos iniciales para promover la igualdad de género en cada una de estas áreas.

## 4.1 Fomento de la aceptación por parte de la dirección y de la capacidad de género\*

Las personas que integran la dirección a todo nivel juegan un papel fundamental no solo en emitir ordenes sino como modelos a seguir que dan forma a la cultura institucional de las fuerzas armadas. Ellas establecen el tipo de comportamiento que será recompensado, lo que será tolerado y lo que se castigará. Establecen el tono de la cultura de una institución mediante la forma en que ellas interactúan con otras personas que son parte del personal. Por ejemplo, si los/las comandantes de unidad o los/las suboficiales se refieren a los hombres como "niñas" o "gay" cuando fallan en una tarea o muestran debilidad, esto implica que existe un "endogrupo" (ciertos hombres "masculinos") y un "exogrupo" (mujeres, personas LGBTI). Si al personal femenino se le exime de tareas difíciles o desagradables o se les describe como poseedoras de cualidades especiales (por ejemplo, belleza, instintos maternales) que justifican una protección adicional, esto refuerza la idea de que las mujeres son menos capaces que los hombres y coloca una carga innecesaria en el resto del grupo.¹

A fin de que se les proporcione la debida atención y recursos a las medidas para la igualdad de género y la incorporación del tema de género, se requiere un compromiso activo por parte de la dirección superior, así como apoyo de la dirección y las personas que ejercen influencia en los niveles inferiores. Se han utilizado diversas iniciativas innovadoras para potenciar la aceptación de la igualdad de género por la dirección en las instituciones de defensa. El Ministerio de Defensa del Reino Unido designa a una de las personas que integran el personal de más alto nivel como Promotora de MPS de las Fuerzas Armadas para fomentar la visibilidad de sus compromisos. La Secretaría General Adjunta responsable del Departamento de Operaciones de Paz de las Naciones Unidas ha asumido diversos compromisos para promover la igualdad de género desde su posición como miembro de la red de Promotores Internacionales de Género. El compromiso de la dirección con la igualdad de género y la inclusión puede ser demostrado por la participación de las instituciones de

Imagen: Personal de la Fuerza Aérea Colombiana realizando pruebas en una cámara de altura para tripulación aérea, 2010 © Samuel Bendet.

<sup>\*</sup> La construcción del liderazgo relacionado con la igualdad de género también se aborda en DCAF (2015) 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.

defensa en las campañas públicas relacionadas con, por ejemplo, el Día Internacional de la Mujer, Marchas del Orgullo (véase el cuadro 11 en la pág. 41) y festivales de minorías religiosas y culturales, así como conmemoraciones y celebraciones militares en las cuales se enfatiza la contribución de la mujer y los grupos subrepresentados.

#### Cuadro 6. Herramientas de evaluación para las fuerzas armadas

Durante la pasada década se han desarrollado diversas metodologías de evaluación para las fuerzas armadas, con un enfoque específico en la identificación de barreras para la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género.

#### Autoevaluación de género

Llevar a cabo una autoevaluación de género es una excelente primera medida para que una institución de fuerzas armadas identifique las leyes, doctrina, directrices y prácticas que están establecidas, y aquellas que son necesarias.

La Guía de autoevaluación de género para la policía, las fuerzas armadas y el sector de justicia de DCAF establece un proceso de ocho etapas para realizar una evaluación de una fuerza militar, crea un plan de acción para hacer que la organización siga avanzando, y monitorea y evalúa la implementación del plan. La evaluación recopila información de 16 "dimensiones de sensibilidad de género", agrupadas dentro de los siguientes temas.

- → Eficacia del funcionamiento
- → Leyes, políticas y planificación
- → Relaciones comunitarias
- → Rendición de cuentas y supervisión
- + Personal
- → Cultura institucional

Se encuentra disponible en siete idiomas.

Véase Megan Bastick, *Guía de autoevaluación de género para la policía, las fuerzas armadas y el sector de justicia* (Ginebra: DCAF, 2011), https://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector.

#### Evaluación del clima organizacional

Una evaluación del clima organizacional, idealmente realizada de manera periódica, mejora la capacidad de un ejército al proporcionarle investigación estratégica accesible, oportuna y confiable sobre las personas. El proceso a menudo combinará una encuesta, grupos focales, entrevistas y el análisis de los datos.

Uno de los manuales de DCAF, Evaluación del Clima Organizacional Sensible al Género en las Fuerzas Armadas, proporciona consejos paso a paso para planear, llevar a cabo, presentar informes y tomar como base una encuesta de clima. En cada paso, explica la manera de garantizar que una evaluación de clima integre una perspectiva de género, poniendo atención a las diferentes experiencias del personal masculino y femenino, y recabando con sensibilidad información sobre discriminación y acoso sexuales.

Véase DCAF (2019) Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces, Ginebra: DCAF, https://www.dcaf.ch/gender-responsive-organizational-climate-assessment-armed-forces.

#### Evaluación de barreras

Este es un estudio de investigación que explora las barreras institucionales (tales como las limitaciones acerca de quién puede prestar servicio en funciones que son condición para los despliegues), barreras para el despliegue (tales como los criterios de selección para el despliegue) y barreras tras el despliegue (tales como el efecto que ser asignada a un destacamento tiene en la carrera profesional futura de una persona). Además de estas barreras formales, examina barreras informales relacionadas con la cultura institucional.

El análisis incorpora una revisión de las leyes, políticas y protocolos existentes, al igual que encuestas y entrevistas con las personas que toman decisiones y el personal que ha sido desplegado, así como aquel que no lo ha sido. Posteriormente, la evaluación formula recomendaciones sobre la manera de superar las barreras identificadas.

Véase DCAF (que se publicará en 2020) Measuring Opportunities for Women in Peacebuilding: A Barrier Assessment Methodology, Ginebra: DCAF.

Más allá de la "aceptación", aquellas personas al mando en todo nivel necesitan la capacidad para aplicar una perspectiva de género a su área de trabajo, ya sea en la estrategia, las operaciones, el manejo del personal o cualquier otro aspecto. Esto requiere aplicar un nivel relativamente alto de conocimiento especializado en materia de género en diversas áreas específicas, y las fuerzas armadas han encontrado formas creativas de satisfacer esta necesidad (véase el Cuadro 13 en la página 48 para consultar una descripción general del programa de Asesorías de Género de Suecia).

Las estrategias para construir la voluntad y la capacidad de los altos mandos para promover la igualdad de género y aplicar una perspectiva de género a su trabajo incluyen:

- seminarios, asesoría sobre género y otras intervenciones personalizadas o en grupos pequeños para el personal directivo clave
- → involucramiento de la dirección en eventos relacionados con el PNA sobre MPS, incluyendo reuniones con OSC interesadas en la implementación de los compromisos del PNA por parte de la defensa
- exhortación a la dirección a reunirse regularmente con las asociaciones de personal que representan al personal femenino y LGBTI
- → inclusión en la evaluación de desempeño y los criterios de ascenso la habilidad de manejar equipos diversos e integrar una perspectiva de género.

# 4.2 Creación de un marco legal y de política para lograr la igualdad de género

Las leyes que rigen las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa, y las políticas dentro de ellas, deben aspirar a ser *transformadoras* en lo que se refiere a igualdad de género, para que estas instituciones respalden más tanto a hombres como a mujeres a lo largo de su trayectoria profesional y sean más capaces de cumplir con las diversas necesidades de seguridad de todas sus operaciones, en el país y en el extranjero. Esto significa garantizar que no exista discriminación formal por motivos de sexo, orientación sexual o identidad de género. Significa asegurar que las leyes y las políticas superen las barreras informales para la igualdad de género, por ejemplo, prohibiendo el acoso sexual u otro comportamiento discriminatorio, y haciendo posible que las mujeres y los hombres sirvan de manera igual, dando cabida a las responsabilidades familiares.

El personal de defensa, las asociaciones de personal, las personas integrantes de los parlamentos, las OCS, la comunidad académica y otras personas expertas en la materia tienen posibles roles en la formulación de leyes y políticas para la defensa. Al desarrollar estrategias para promover la igualdad de género e integrar una perspectiva de género, las instituciones de defensa deberían consultar a las OSC que trabajan en temas de igualdad de género, así como a sus propias asociaciones de personal. Deberían tomar en cuenta las leyes, las políticas gubernamentales, los PNA y otras iniciativas nacionales existentes relacionadas con la igualdad de género, y buscar sinergias con iniciativas sobre igualdad de género en otros segmentos del sector público.

# Reforma de leyes y políticas que discriminan por motivos de sexo, género, orientación sexual o identidad de género

Históricamente, a las mujeres se les ha impedido prestar sus servicios en una amplia variedad de funciones dentro de las fuerzas armadas, y especialmente en puestos de combate. No obstante, las mujeres cuentan con una larga historia de participación en el combate (lo cual, como en el caso del estudio de Ucrania en el Cuadro 7, a menudo no se reconoce). A lo largo del tiempo, se han expuesto muchas razones para excluir a las mujeres del combate y de ciertas otras funciones; desde argumentos respecto a que las mujeres no son suficientemente fuertes en el aspecto físico y que los equipos de género mixto menoscaban la cohesión de la unidad, hasta el temor a que los hombres puedan actuar de manera irracional para proteger a sus colegas mujeres en el campo de batalla. Sin embargo, las experiencias positivas de los países que sí permiten a las mujeres servir en todas las funciones ponen

en duda la validez de estos argumentos, y cada vez más países están eliminando todas las barreras formales para que las mujeres presten su servicio en las fuerzas.<sup>2</sup>

Como se subrayó en la Sección 2, los hombres y las mujeres lesbianas, homosexuales y bisexuales se encuentran aún excluidos de servir en muchos países, al igual que las personas trans (a pesar de que han servido abiertamente desde 1974 en los Países Bajos; véase el Cuadro 11 en la página 41).

Ciertas reformas a la ley que pueden ser necesarias para crear una igualdad formal dentro de las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa son responsabilidad del parlamento; por ejemplo, establecer disposiciones constitucionales o legislativas que prohíban la discriminación por motivos de sexo, género, orientación sexual y/o identidad de género, y garantizar que sean aplicables a las fuerzas armadas. Para asegurar que las regulaciones y políticas internas promuevan la igualdad de género, las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa pueden tomar diversas medidas.

- Llevar a cabo una evaluación para revisar sus reglamentos y políticas con el fin de identificar cualquier restricción formal sobre las mujeres (o grupos particulares, incluyendo personas LGBTI) que sirvan en las fuerzas, o en roles y funciones específicos.
- Documentar las razones de cualquiera de dichas restricciones y reevaluar la evidencia que las sustenta. Consultar con personas expertas en la materia y en el área legal, y observar las experiencias de otras fuerzas armadas en la integración de estos grupos.
- ◆ Comprometerse a evaluar regularmente todas las regulaciones y políticas desde una perspectiva de género.

#### Uso de códigos de conducta para promover la igualdad de género

Los códigos de conducta (algunas fuerzas utilizan declaraciones de valores y normas) expresan y dan forma a los valores de una fuerza militar. Es importante que enfaticen el compromiso de la institución con la igualdad de género, así como, de manera más general, con la no discriminación. El Código de Conducta para la Fuerza de Defensa Nacional de Sudáfrica manifiesta: "Trataré a todas las personas con justicia y respetaré sus derechos y dignidad en todo momento, independientemente de su raza, grupo étnico, género, cultura, idioma u orientación sexual". Para ser efectivo, el código de conducta debería difundirse ampliamente, ser bien conocido para todas las personas que integren el personal y hacerse referencia a él en audiencias disciplinarias si el personal no se adhiriera a él.

Para garantizar que los códigos de conducta promuevan la igualdad de género, las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa pueden:

- → agregar en su código de conducta compromisos relacionados con igualdad, respeto, diversidad y/o inclusión de género
- consultar con comités de diversidad, asociaciones de personal y OCS para asegurar que el lenguaje que se utilice sea inclusivo, comprensible y adaptado al contexto nacional
- → garantizar que la educación y la capacitación hagan referencia al sitio que ocupa la diversidad de género dentro de los valores de la institución.

# Certeza del respaldo de las políticas de recursos humanos a la igualdad de género

Por varias razones, la política de recursos humanos, y en especial la política sobre familia, es crucial para la igualdad de género dentro de las fuerzas armadas,. En primer lugar, un equilibrio deficiente entre el trabajo y la vida personal, y una falta de apoyo a las mujeres embarazadas y padres y madres de hijos pequeños se encuentran entre las razones más comunes para que las personas dejen las fuerzas armadas. Por tanto, no atender estas cuestiones atenta contra la capacidad. En segundo lugar, en algunas fuerzas, las mujeres no son tomadas en cuenta para los despliegues y ascensos por la sola razón de estar en edad reproductiva, potencialmente menoscabando una vez más esta capacidad. Igualdad de género significa tanto que los hombres tienen los mismos derechos que las mujeres de cuidar a sus hijos e hijas, como que la carga de realizar un trabajo no remunerado sea compartida por igual entre mujeres y hombres.<sup>4</sup>

## Cuadro 7. El "Batallón Invisible" en Ucrania: desafiantes percepciones del rol de las mujeres en el conflicto

El hecho de si a las mujeres se les debía permitir o no participar en el conflicto de Dombás en el este de Ucrania se convirtió en tema de debate político. Sin embargo, ya miles de mujeres estaban participando en operaciones de combate en batallones autofinanciados de personas voluntarias, que a menudo compraban su propio equipo a pesar de no recibir salario ni beneficios. Los medios de comunicación por lo general presentaban a las mujeres ya fuera como víctimas o como "damas de los búnkeres" acicaladas y con manicure, proporcionando apoyo moral a sus esposos, y perpetuando con ello estereotipos sexistas e imprecisos. Como consecuencia, las mujeres en los batallones voluntarios enfrentaban una multitud de obstáculos por su propia parte, en especial cuando la mayoría de batallones voluntarios fueron finalmente integrados a la Guardia Nacional de Ucrania.

Las barreras legales basadas en una legislación obsoleta sobre salud y seguridad prohibían a las mujeres trabajar con explosivos o en funciones que implicaran cargar más de siete kilos. Como resultado, a menudo las mujeres no



Imagen: Personal de las Fuerzas Armadas de Ucrania, 2010 © Ministry of Defence of Ukraine/Назар Волошин.

eran registradas o mentían diciendo que estaban sirviendo en una de las funciones abiertas a las mujeres, cuando de hecho se encontraban en posiciones de pleno combate. En uno de los casos, una mujer registrada como contadora servía de hecho como operadora de lanzamisiles. La falta de un estatus formal significaba que a muchas mujeres no se les proporcionara uniformes ni servicios como atención ginecológica. Además, estas mujeres tenían que confrontar continuamente las actitudes sexistas y estereotipadas de muchos de los hombres que servían a su lado.

En respuesta, un grupo de personas activistas de la sociedad civil y de mujeres combatientes, estableció el Proyecto Batallón Invisible para difundir el papel que las mujeres jugaban en el conflicto y exigir que el Ministerio de Defensa llevara a cabo cambios legales y de política para promover la igualdad de género. La campaña mediática que lo acompañó presentó un filme que documentaba los relatos personales de seis mujeres (incluyendo dos francotiradoras y una médica de combate) durante y después de servir en el conflicto, y coincidió con el lanzamiento del PNA sobre MPS de Ucrania en 2016.

La campaña finalmente dio como resultado la adopción de una ley sobre igualdad de género en las fuerzas armadas que amplió el número de funciones y rangos militares abiertos a las mujeres y reconoció su derecho de servir en condiciones iguales de empleo. Las modificaciones en las percepciones del público fueron reforzadas mediante una presentación de informes más precisa por parte del gobierno, lo cual otorgó el estatus de combatientes a 7000 mujeres que habían servido en Dombás (Interfax-Ucrania, 2018). Después de la campaña, un pico de reclutamiento femenino dio como resultado el empleo de 24.000 mujeres por las Fuerzas Armadas de Ucrania, incluyendo a 3000 oficiales.

Fuentes: G. Grytsenko (2018) "Invisible battalion': How Ukrainian women secured the right to fight on a par with men", openDemocracy, 20 de febrero, https://www.opendemocracy.net/od-russia/ganna-grytsenko/invisible-battalion-ukraine; G. Grytsenko, A. Kvit and T. Martsenyuk (2016) "The invisible battalion", Kiev: Ukrainian Women's Fund; UN Women (2016) "Women are changing the face of the armed forces in Ukraine", 1 de noviembre, http://eca.unwo-men.org/en/news/stories/2016/10/women-are-changing-the-face-of-armed-forces-in-ukraine; Interfax-Ucrania (2018) "About 7,000 Ukrainian women have status of participants in hostilities", Kyiv Post, 7 de marzo, https://www.kyivpost.com/ukraine-politics/7000-ukrainian-women-status-participants-hostilities.html.

Véase la Herramienta 1, Cuadro 11, para consultar otro ejemplo de Ucrania sobre el trabajo con las fuerzas armadas acerca de sesgo de género y violencia doméstica.

Si bien todas las fuerzas armadas necesitan desarrollar políticas favorables a las cuestiones familiares y otro tipo de políticas relacionadas con los recursos humanos, las disposiciones concretas en estas políticas variarán significativamente de acuerdo con las normas cultu-

rales y la naturaleza del trabajo llevado a cabo por el ejército. Un ejemplo de ello son las fuerzas armadas que participan en prolongados despliegues en el extranjero y que pueden considerar establecer estaciones aptas para las familias durante el servicio, como lo ha hecho Estados Unidos en sus bases en Japón, o permitir que los despliegues de una persona se compartan entre dos, como es el caso de las fuerzas de Noruega. En algunos contextos, los servicios de guardería para niños y niñas pueden ser importantes; en otros, es posible que los padres y madres prefieran dejar a sus hijos e hijas con sus familiares.

Para asegurar que las políticas de familia y otras políticas de recursos humanos promuevan la igualdad de género, las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa pueden tomar diversas medidas.

- ◆ Investigar la manera en que las políticas de familia existentes promueven o menoscaban la igualdad de género, consultando con mujeres y hombres (incluyendo a padres y madres dentro de una variedad de diferentes tipos de estructuras familiares). Véase el Cuadro 6 para consultar los métodos de evaluación.
- ◆ Probar, desarrollar, monitorear y revisar continuamente soluciones de política para cumplir con las necesidades del personal.
- ◆ Considerar opciones tanto para mujeres como para hombres a bien de trabajar flexiblemente, de manera que las personas puedan equilibrar el trabajo con sus funciones relacionadas con la atención a la familia.
- ◆ Adoptar políticas acerca de la familia que respalden tanto a madres como a padres para desplazarse a misiones más prolongadas si desearan hacerlo (ya sea apoyando a la madre o padre no destacado o creando estaciones para las familias del personal en servicio), pero nunca requerir que ambos sean desplegados al mismo tiempo a estaciones no aptas para las familias.
- ◆ Adoptar políticas para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal tanto para hombres como para mujeres.

#### Participación en procesos de PNA sobre MPS\*

A nivel nacional, los PNA sobre MPS son herramientas esenciales para traducir las resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU sobre MPS en acciones concretas. Los procesos de redacción de los PNA por lo general son coordinados por ministerios de relaciones exteriores o ministerios para la mujer o el género, pero los ministerios de defensa también deberían participar. Diversos ministerios de defensa han desarrollado planes de acción o estrategias para MPS específicamente para sí mismos y las fuerzas armadas. La participación en un proceso de PNA en muchos países ha contribuido a que las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa construyan relaciones con la sociedad civil. Las coaliciones que participan en la redacción de los PNA pueden también desempeñar una función de asesoría y supervisión, útil para apoyar a las instituciones de defensa en la implementación de sus recomendaciones.

A nivel regional e internacional, la Agenda MPS le ha dado forma al lenguaje compartido y las metas comunes entre las instituciones de defensa, agencias de desarrollo y de relaciones exteriores, y OSC. Esto ha facilitado nuevos mecanismos para cooperar y compartir buenas prácticas (véase el Cuadro 8 para consultar un ejemplo de uso compartido de información dentro de los Balcanes Occidentales).

Para hacer realidad el potencial de la Agenda MPS para promover la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género, las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa pueden adoptar diversas acciones positivas.

- ◆ Asegurarse de que estén representadas a niveles superiores dentro de las estructuras gubernamentales que formulan y monitorean la implementación de los PNA sobre MPS.
- ◆ Detallar compromisos concretos para las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa en los PNA sobre MPS, e idealmente también en los planes de acción sobre MPS para el Ministerio de Defensa y las fuerzas armadas.

<sup>\*</sup> Para mayor explicación sobre la manera en que los PNA sobre MPS y sus procesos de implementación nacional pueden respaldar la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género en el sector de seguridad, véase el Documento de Orientación Política sobre "Un Enfoque de Gobernanza del Sector de Seguridad para las Mujeres, la Paz y la Seguridad".

## Cuadro 8. Cooperación regional en los Balcanes Occidentales sobre la integración de género en el sector de seguridad

Los Ministerios de Defensa de Bosnia y Herzegovina, Macedonia del Norte (de acuerdo con su nombre actual), Montenegro y Serbia acordaron en 2012 cooperar para mejorar la igualdad de género en sus respectivos ejércitos. La cooperación se centró inicialmente en tres áreas: crear conciencia de género en el personal de las fuerzas armadas, fortalecer los mecanismos de igualdad de género y formular más políticas de recursos humanos sensibles al género. Las naciones participantes vieron esto como una oportunidad no solo para poner en práctica sus compromisos conforme a la Agenda MPS sino también para continuar democratizando, modernizando y desarrollando el pleno potencial de sus fuerzas armadas, con el objetivo de profundizar la integración euroatlántica.

Las principales actividades dentro del marco de la cooperación incluyeron lo siguiente.

- ◆ La creación de una red regional de 33 personas capacitadoras en género internacionalmente acreditadas que posteriormente capacitaron a más de 4000 integrantes del personal militar y civil en los ministerios de defensa y en las fuerzas armadas.
- Reuniones, talleres y visitas de estudio regulares para aprender e intercambiar buenas prácticas sobre aspectos prácticos de la integración del tema de género en el ejército.
- Un estudio comparativo sobre la posición de las mujeres en las fuerzas armadas en los Balcanes Occidentales, y desarrollo e implementación por parte de cada Ministerio de Defensa de las recomendaciones basadas en este estudio. Estas incluyeron:
  - monitoreo de género sobre el desarrollo profesional del personal
  - medidas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal
  - introducción y promoción del uso de lenguaje de género
  - fomento y capacitación de más mujeres para emplazamientos internacionales.

Como resultado del programa de cooperación regional, los cuatro ministerios de defensa continuaron participando en intercambios y actividades relacionadas con el tema de género con entidades socias de toda Europa y América del Norte. En 2017, las personas capacitadoras regionales compartieron sus destrezas en sitios más distantes, impartiendo una "capacitación para capacitadores" sobre el tema de género a personal oficial de Ghana, Nigeria, Uganda y Ruanda, en colaboración con el Centro Nórdico para Cuestiones de Género en Operaciones Militares.

Fuentes: Este estudio de caso se basa en información proporcionada por Radimila Dakonović, Coordinadora de Género del Ministerio de Defensa de Montenegro, y personal del Centro de Intercambio de Información sobre el control de armas pequeñas y armas ligeras en Europa sudoriental y oriental del PNUD (UNDP-SEESAC, por sus siglas en inglés). Otras fuentes incluyen B. Balon (ed.) (2014) "The position of women in armed forces in the Western Balkans", Belgrado: UNDP-SEESAC; UNDP-SEESAC (2016) "Overview of project results: Strengthening of regional cooperation on gender mainstreaming in security sector reform in the Western Balkans – Gender equality in the military in the Western Balkans project", 13 de junio, Belgrado: UNDP-SEESAC; J. Gustafsson (2017) "NCGM supports gender training of African officers in Serbia", 12 de enero, https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2017/01/ncgm-supports-gender-training-of-african-officers-in-serbia.

- ◆ Destinar recursos suficientes para implementar los compromisos de los PNA sobre MPS, incluyendo el establecimiento de estructuras para monitoreo y evaluación.
- ◆ Participar regularmente en diálogo e intercambio de información con redes de la sociedad civil sobre MPS, otros ministerios y otras fuerzas armadas.

# 4.3 Promoción de la igualdad de género y una diversidad más amplia dentro de las fuerzas armadas

Lograr una visión de fuerzas armadas modernas, diversas, capaces de reclutar y retener a personal talentoso proveniente de toda la sociedad, requiere nuevas iniciativas y un nivel de trasformación cultural en todas las áreas. Las prioridades deben ser afrontar barreras al reclutamiento, retención y promoción de las mujeres y otros grupos tradicionalmente subrepresentados en las fuerzas armadas, y confrontar el acoso, la discriminación y el abuso relacionados con el género.

El liderazgo para la igualdad de género es imperativo, como se señaló en la subsección 4.1. La subsección 4.2 se ocupa de las barreras formales, y esta subsección se centra en las barreras informales.

#### Reclutamiento de talento diverso

En la subsección 4.2 se analiza la superación de las barreras formales enmendando leyes o políticas que restringen el reclutamiento de ciertos grupos . Los procesos de selección deberían excluir a toda persona que haya cometido cualquier acto grave de VG o crimen de odio.

Las barreras informales al reclutamiento diverso incluyen los criterios de selección que excluyen desproporcionalmente a las mujeres o a grupos particulares. Es importante revisar estos criterios de forma regular para garantizar que se adecúen a los requisitos reales para el trabajo. Por ejemplo, las pruebas de condición física en cuanto a fuerza pueden ser necesarias para las personas destinadas a los grupos de infantería, pero no para puestos en inteligencia, logística o funciones más centradas en la tecnología. Ajustar los estándares de condición física para facilitar una participación más diversa no "disminuye" los estándares; más bien aplica estándares más apropiados a las necesidades del ejército.

De hecho, los estándares de condición física ya están ajustados a medida que el personal adquiere mayor edad, y los ascensos se determinan más bien por la experiencia, aptitudes de liderazgo, educación y competencia.<sup>6</sup> Más allá de la condición física, los criterios de selección para cualquier función deberían incluir aptitudes de comunicación intercultural, habilidad para trabajar en equipos diversos y compromiso con los valores fundamentales de las fuerzas armadas, incluyendo lo que se refiere al respeto.<sup>7</sup>

Las barreras informales también surgen de los estereotipos, especialmente de ideas acerca de lo que los hombres y las mujeres pueden respectivamente hacer y lo que pueden hacer bien. Para lograr la igualdad de género y una diversidad más amplia en las fuerzas armadas, es necesario superar las barreras informales para que los hombres trabajen en funciones tradicionalmente dominadas por mujeres, al igual que las mujeres trabajen en funciones tradicionalmente dominadas por hombres. La Fuerza de Defensa Nacional de Sudáfrica tomó medidas para incrementar el número de hombres en enfermería militar.<sup>8</sup> La Fuerza Aérea India desarrolló un video de reclutamiento cuestionando los estereotipos acerca de que las mujeres no pueden ser pilotos de combate (véase el Cuadro 9). Diversas fuerzas han capacitado a las personas relacionadas con el reclutamiento y selección para superar el sesgo de género implícito: esta es la idea de que, de manera subconsciente, todas las personas realizan presunciones positivas y negativas basadas en el género (así como en otros factores).

En puestos en los que es necesario contar con destrezas especializadas, el grupo elegible de mujeres u hombres puede ser pequeño, y dentro de este conjunto, las mujeres, o los hombres en algunas ocasiones, pueden estar subrepresentados debido a la nociva influencia de los estereotipos y sesgos de género. A manera de ejemplo, por lo general menos mujeres aplican para funciones de ingeniería dentro de las fuerzas armadas ya que comúnmente se encuentran subrepresentadas en los cursos de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas a nivel universitario. La promoción activa dirigida hacia las niñas, animándolas a estudiar estas materias, y luego hacia las mujeres estudiantes, puede ayudar a superar la subrepresentación de las mujeres en dichas áreas en el sector de defensa.\*

Las medidas especiales temporales, incluidas las cuotas con relación a género y otras formas de acción afirmativa, se han utilizado para incrementar el número de mujeres en las fuerzas armadas, por ejemplo en Líbano, Nepal y Sudáfrica. Este tipo de iniciativas no consisten en disminuir los estándares o proporcionar un trato especial. Antes bien, reconocen que los grupos subrepresentados han tenido que trabajar más arduamente que otros, simplemente para llegar a la etapa de solicitud, y que el reclutamiento diverso es una precondición para un funcionamiento superior en la organización. Las cuotas pueden motivar a las instituciones a realizar cambios rápidos, ya que la responsabilidad se modifica para hacer que la dirección del ejército alcance una meta establecida por el ministerio de defensa, el gobierno o el parlamento. En Nepal, por ejemplo, al tiempo que se establecieron cambios legislativos, se estableció una dirección de mujeres y se adoptaron dos directrices: una sobre cero tolerancia respecto a la VG, y una acerca de mejorar las perspectivas profesionales para las mujeres. Líbano abrió más funciones a las mujeres para cumplir su cuota. Al mismo tiempo, el propio personal femenino a menudo se opone a cuotas de género, temien-

<sup>\*</sup> Véase la Herramienta 14, "Género y Labores de Inteligencia", para consultar un ejemplo de los servicios de inteligencia británicos y su trabajo de promoción dirigido a las mujeres para que estudien cursos de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas para alentarlas a considerar carreras en el campo de la inteligencia.

do que esto implique que los puestos de las mujeres no estén basados en méritos. Algunas integrantes del personal militar femenino en Australia se sintieron presionadas a ocupar puestos con números históricamente bajos de mujeres, donde no se sentían bienvenidas y el trabajo no coincidía con sus intereses y aptitudes. Por ello, las cuotas no son apropiadas en todos los contextos. Únicamente se deberían usar con precaución, de manera temporal, y dentro de programas más amplios dirigidos a mejorar las condiciones de trabajo y a crear oportunidades para las mujeres y para otros grupos diversos, cambiando las políticas, la infraestructura y las actitudes dentro de las instituciones de defensa.

Para promover la diversidad en el reclutamiento, las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa pueden emprender las siguientes acciones.

- ◆ Recabar y analizar información estadística detallada acerca de qué personas están aplicando para cuáles funciones, y quiénes son aceptadas. Los datos deberían estar desglosados por sexo, y tanto como fuera posible por otros indicadores de diversidad en el contexto nacional propio, tales como idioma, raza, religión y origen geográfico (véase el Cuadro 6).
- ◆ Analizar las disparidades entre la población nacional y las personas reclutadas con éxito, para comprender las barreras a ciertos grupos en cada etapa. El equilibrio de género debería examinarse en todas las categorías. Examinar la manera en que el bajo reclutamiento de ciertos grupos es influenciado por:
  - cualquier barrera formal
  - criterios de selección
  - estereotipos de género y sesgo de género, tales como el hecho de que las mujeres o grupos en particular no se consideren a sí mismos como posibles candidatos, o que aquellas personas que participan en el reclutamiento los descarten.
- ◆ Revisar los criterios de elegibilidad y selección para asegurarse de que cumplan con las necesidades contemporáneas y evitar el sesgo de género.
- ◆ Dirigirse a grupos subrepresentados en las campañas de reclutamiento y difusión, idealmente desarrolladas en consulta con asociaciones de personal y OSC.
- Capacitar a todas las personas que participan en el reclutamiento y selección acerca de la diversidad y del sesgo de género, de manera que comprendan la necesidad de diversidad de la organización y sus propios posibles sesgos.
- ◆ Considerar cuotas limitadas por tiempo, metas de reclutamiento y otras medidas de acción afirmativa como parte de programas más amplios y actividades que aborden la cultura institucional.

## Cuadro 9. Estereotipos de género que se superaron en el reclutamiento para la Fuerza Aérea India

Trece por ciento de las oficiales en la Fuerza Aérea India son mujeres; un número mucho más alto que el 4 por ciento de oficiales femeninas en el Ejército y 6 por ciento en la Marina. Las primeras mujeres pilotos de combate comisionadas de la India (que procedían de tres estados distintos: Bihar, Madhya Pradesh y Rajastán) fueron presen-



Imagen: Suman Sharma, la primera mujer india en volar un avión de combate F-22, 2009 © Annechira Shiva.

tadas en un video de YouTube como parte de una campaña publicitaria de alto perfil para la Fuerza Aérea. El video cuestiona los estereotipos acerca de que las mujeres teman a los ruidos estridentes y a las alturas, y que no puedan asumir funciones de tan alto perfil. Esta campaña está incluida dentro de una serie de comunicados de prensa que promueven los avances realizados por las mujeres en la Fuerza Aérea India. En 2019, por ejemplo, la Fuerza Aérea India anunció que una tripulación formada solo por mujeres había volado por primera vez un helicóptero Mi-17 V5 como parte de una misión de entrenamiento de combate.

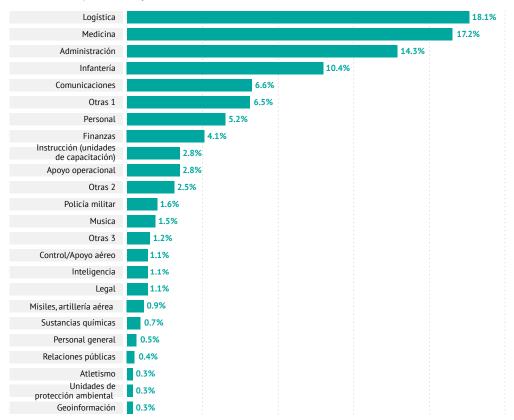
Fuentes: YouTube (2017) "Indian Air Force – A cut above", https://www.youtube.com/watch?v=JSbOiExdx0U; Press Trust of India (2018) "Air Force has 13 per cent women officers, highest among 3 armed forces", NDTV, 13 de diciembre; U. Sudhir (2016) "Meet the trio who will be India's first women fighter pilots", NDTV, 9 de marzo; Press Trust of India (2019) "First all-women IAF crew fly Mi-17 helicopter in battle training mission", NDTV, 27

#### Garantía de desarrollo profesional, ascensos y despliegues equitativos

El ambiente laboral, el salario, los beneficios y la perspectiva percibida del futuro influyen en el hecho de que el personal permanezca en las fuerzas armadas. Las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa necesitan adaptarse continuamente a las necesidades y expectativas en evolución de cada nueva generación de reclutas. Por ejemplo, es más posible que los hombres en el presente esperen contar con permisos de paternidad y horarios flexibles de trabajo, y que el personal que tiene relaciones con personas del mismo sexo espere beneficios iquales a los de las parejas heterosexuales.

Al igual que mantener la satisfacción personal y el estado de ánimo, la necesidad operacional de diversidad y la obligación legal de evitar la discriminación exigen una atención cuidadosa a si las mujeres, personas LGBTI y otros grupos que son minoría dentro de las fuerzas armadas cuentan con iguales oportunidades de desarrollo profesional. Es común en las fuerzas armadas que las funciones se encuentren relativamente segregadas por género, teniendo una sobrerrepresentación de mujeres en tareas relacionadas con la medicina y la administración, que tienen menos acceso a los rangos más elevados (véanse los datos de la OTAN en la Figura 2, a manera de ejemplo). Es particularmente importante examinar si existe discriminación directa o indirecta en puntos esenciales, donde las personas son elegibles por educación, capacitación o ascenso, y decisiones respecto a emplazamientos. Por ejemplo, las unidades donde las mujeres tienden a tener una fuerte representación, tales como los cuerpos médicos, en ciertos contextos están exentas de algunos elementos de capacitación básica, como el manejo de armas de fuego. Estas destrezas pueden ser prerrequisitos para despliegues en el extranjero, transferencias o promociones, lo cual da como resultado una exclusión *de facto* de las mujeres integrantes del servicio.

Figure 2: Principales áreas de empleo en las fuerzas armadas de Estados miembros de la OTAN en que las mujeres sirvieron en 2017



Fuente: NATO Committee on Gender Perspectives (2017) "Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives", Bruselas: OTAN, p. 37

Al igual que con el reclutamiento, es importante recabar y analizar información para descubrir sesgos y discriminación informal, de manera que sea posible abordarlos. Una numerosa cantidad de fuerzas armadas también consulta y/o encuesta a grupos específicos de personal para identificar cuestiones particulares a ellos. En las Fuerzas Armadas de Jordania, a manera

de ejemplo, una evaluación identificó que algunas mujeres se negaban a servir en puestos en que las regulaciones sobre el uniforme no les ofrecían la posibilidad de usar un hiyab. Relacionarse con asociaciones de personal puede ser útil (se explica a continuación). Las "evaluaciones de clima organizacional" y otras formas de estudios de satisfacción del lugar de trabajo pueden ser útiles para identificar "victorias rápidas" así como objetivos a largo plazo para los departamentos de recursos humanos y personal (véase el Cuadro 6).

La Agenda MPS generó presión para un mayor despliegue de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de paz de la ONU, y esto se ha extendido a otras misiones multilaterales, tales como las de la Unión Europea y la OTAN. Luego de que India desplegara la primera Unidad Policial integrada únicamente por mujeres a una misión de mantenimiento de paz de la ONU en 2007, Filipinas, Nigeria y Bangladesh siguieron su ejemplo. Ghana y Ruanda también incrementaron el número de mujeres en los contingentes que aportaron (véase el Cuadro 11 en la página XX).<sup>13</sup> Una forma de identificar la razón por la cual ciertos grupos de mujeres y hombres carecen de iguales oportunidades para ser destacados es llevar a cabo una "evaluación de barreras" (véase el Cuadro 6).

La mentoría, o transmisión voluntaria de conocimiento, ideas y sabiduría de una persona más experimentada a otra con menos experiencia, es otra área que requiere atención. Aunque por lo general es informal y voluntaria, puede tener un papel esencial en la promoción. La mentoría a menudo sucede entre personas con mentalidad similar que comparten valores, por lo que puede ser difícil para las mujeres, y los hombres de grupos tradicionalmente subrepresentados en las fuerzas armadas, encontrar mentores y mentoras. La mentoría efectiva puede promover la retención de grupos subrepresentados, nivelar el terreno en lo que se refiere a ascensos y asegurar una mayor diversidad en los niveles superiores de las instituciones.<sup>14</sup>

Para promover oportunidades por igual en el desarrollo profesional, incluyendo los despliegues, las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa pueden emprender una serie de acciones de apoyo.

- ◆ Analizar las barreras para la igualdad de oportunidades (véase el Cuadro 6).
- Evaluar si las mujeres y los hombres cuentan con igual acceso, en la práctica, a oportunidades de capacitación y educativas. Es posible que la naturaleza de la adaptación o la falta de instalaciones para apoyo familiar evite que participe un número desproporcionado de mujeres.
- ◆ Revisar los criterios de promoción para garantizar que reflejan los valores y estándares de la organización y evitar el sesgo de género. Incluir en los criterios para ascenso las competencias en el trabajo con equipos diversos y su manejo, así como el prevenir y manejar apropiadamente cualquier denuncia relacionada con género.
- ◆ Asegurar que los paneles integrados por las personas que toman las decisiones acerca del acceso a capacitación, educación, ascensos, despliegues y otras oportunidades profesionales fundamentales sean diversos. Los paneles deberían incluir a mujeres y hombres. Quienes toman las decisiones deberían tener capacitación acerca de diversidad y sesgo de género, de manera que comprendan la necesidad de la organización de contar con diversidad y sus propios posibles sesgos.
- ◆ Considerar el uso de cuotas limitadas por tiempo, metas de promoción y despliegue, y otras medidas de acción afirmativa.
- ◆ Crear redes específicas de mentoría de mujeres con mujeres que desempeñen puestos superiores (cuando sea posible) de diversos orígenes y preparación, y proactivamente alentar al personal de nivel superior a ser mentor de más personas de reciente ingreso y de orígenes distintos a los propios.
- ◆ Tomar medidas activas para garantizar que la cultura laboral sea inclusiva; por ejemplo, enfatizando que el lenguaje o las imágenes sexistas o discriminatorios son inaceptables.

#### Apoyo a las asociaciones de personal\*

Las asociaciones y redes de personal dentro de las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa pueden jugar un papel importante en promover el bienestar y la retención de mujeres, minorías étnicas y personas LGBTI. Proporcionan información sobre servicios,

<sup>\*</sup> Véase también DCAF (2011) "Female staff associations in the security sector: Agents of change?", Ginebra: DCAF.

apoyo moral, oportunidades sociales y oportunidades de mentoría y formación de redes profesionales (véase el Cuadro 10, en donde una asociación de personal LGBTI fue parte de las medidas tomadas hacia la inclusión).

Las asociaciones de empleados y empleadas también pueden proporcionar su contribución a las políticas y prácticas institucionales para ayudar a garantizar que estas respondan a las necesidades cambiantes del personal. Deberían, en particular, ser consultadas para darles forma a las estrategias y planes de acción de igualdad de género y diversidad. La cooperación internacional entre asociaciones de personal puede permitirles recurrir a las experiencias de otros países que podrían beneficiar a sus propias instituciones.

Para potenciar el apoyo de las asociaciones de personal para la promoción de la igualdad y diversidad de género, las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa pueden hacer lo siguiente.

#### Cuadro 10. Las personas LGBTI en las fuerzas armadas holandesas

En 1974, los Países Bajos se convirtieron en el primer país en permitir explícitamente a personal homosexual, bisexual y transgénero servir abiertamente en las fuerzas armadas. Sin embargo, un escándalo estremeció a la nación en 1987, cuando se dio a conocer que, a solicitud del Departamento de Defensa de los Estados Unidos de América, la Marechaussee holandesa (gendarmería) había investigado y más tarde arrestado y deportado a un sargento de los EE.UU. por sostener una relación con un soldado holandés del mismo sexo. Una vez en los EE.UU., el estadounidense fue detenido, sometido a tratos degradantes, llevado a corte marcial y dado de baja. Una investigación posterior desembocó en la baja de un miembro superior de la gendarmería y en una encuesta mal concebida dirigida al alto mando militar, pidiéndole que reportara el número de personas homosexuales con las que contaban sus unidades y si esto producía alguna tensión. Las y los comandantes registraron 50 hombres homosexuales, ninguna lesbiana y 12 incidentes de violencia o intimidación, dentro de una fuerza laboral de 85.000 personas, lo cual era una clara indicación de que las personas homosexuales no se sentían cómodas en su lugar de trabajo y que la dirección era incapaz o no estaba dispuesta a enfrentar la intimidación y el acoso homofóbicos. Ese mismo año, la Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (Fundación para la Homosexualidad y las Fuerzas Armadas, SHK) se convirtió en la primera asociación de personal militar para personas LGBTI en el mundo.

Esto empezó a cambiar cuando Relus ter Beek fue nombrado Ministro de Defensa en 1989. El Consejo Social para las Fuerzas Armadas enfatizó que las fuerzas no serían capaces de reclutar a los mejores talentos si no mejoraba la aceptación de las personas homosexuales, y que, a nivel individual, aquellas personas que no prestaran su servicio reconociéndose abiertamente homosexuales serían susceptibles de chantaje y otras consecuencias psicológicas. Ter Beek se hizo cargo de demostrar que las fuerzas armadas podrían tomar medidas activas para reclutar y promover a hombres homosexuales y mujeres lesbianas en puestos clave para suscitar el cambio institucional. Incrementó el financiamiento a la SHK, publicó un panfleto sobre homosexualidad en las fuerzas armadas y encomendó estudios regulares posteriores. El plan funcionó y, para 1998, 60 por ciento del personal homosexual expresó que no existía empleador que proporcionara más apoyo a las personas homosexuales y lesbianas contratadas que las fuerzas armadas.

Hoy en día, existen personas abiertamente declaradas homosexuales en los rangos de general y almirante. Las fuerzas armadas han desfilado en uniforme en su propio barco en el Orgullo del Canal de Ámsterdam desde 2011, con el patrocinio de la dirección superior, incluidas aquellas personas que no se identifican como LGBTI. Aunque aún existen algunas ramas en las cuales pocas o ninguna persona sirve abiertamente como LGBTI, mucho del personal reclutado lo hace ahora desde el primer día. Como resultado, la dirección a todos los niveles comprende mejor sus necesidades. Por ejemplo, después de haber conocido a una persona transgénero que pertenecía al servicio, un oficial instructor creó una dramatización como parte de un curso de liderazgo en la cual un/una oficial le dice a su comandante que está iniciando el proceso de transición a su verdadero sexo.

La experiencia holandesa ejemplifica la importancia tanto de la visibilidad como del apoyo de los niveles directivos para que se lleven a cabo las modificaciones en la cultura institucional que son necesarias para que las personas LGBTI sobresalgan a nivel personal, para beneficio de las fuerzas armadas.

Fuentes: J. Polchar, T. Sweijs, P. Marten y J. Galdiga (2014) LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion, La Haya: Centro de Estudios Estratégicos de La Haya.

- ◆ Apoyar a las asociaciones de personal, reconociéndolas y proporcionándoles recursos formalmente y animando al personal a participar en ellas.
- ◆ Recurrir a la investigación, consulta y consejo de las asociaciones de personal al formular políticas institucionales.
- → Hacer participar a las asociaciones de personal en la educación y capacitación sobre diversidad e igualdad.

#### Prevención y respuesta a denuncias relacionadas con el género\*

La mayoría de las fuerzas armadas enfrentan problemas de discriminación sexual, acoso sexual, abuso sexual y discriminación o acoso por motivos de orientación sexual o identidad de género. Las novatadas, la intimidación y el hostigamiento a menudo tienen también una connotación de género, donde, por ejemplo, la identidad masculina real o imaginada de la víctima es desvalorizada. Casi todas las fuerzas armadas, sin embargo, encuentran que los problemas relacionados con el género en su gran mayoría no se reportan. Las mujeres que prestan su servicio en funciones tradicionalmente dominadas por los hombres pueden negarse a denunciar por miedo a avivar actitudes sexistas acerca de que su presencia menoscaba la cohesión. Es posible que los hombres no reporten el abuso sexual por temor a ser etiquetados como homosexuales. Las personas LGBTI pueden temer ser etiquetadas como débiles. Es probable que los hombres que sufren abuso sexual dentro del contexto de los ritos de iniciación ni siquiera se den cuenta de que poseen causales para presentar una denuncia. Comúnmente, parte del problema es una falta de confianza en los mecanismos de las fuerzas armadas para manejar denuncias relacionadas con género de manera justa y confidencial. Así como una cultura de tolerancia ante el acoso, la discriminación o el abuso relacionados con el género daña la eficacia y el estado de ánimo del equipo, también menoscaba de manera crítica el trabajo por la igualdad y la diversidad de género.

Las fuerzas armadas necesitan ofrecer una variedad de maneras distintas de hacer denuncias relacionadas con género. Las opciones deben incluir rutas formales e informales: en línea, a través de una línea telefónica de ayuda, o en persona, y al propio o propia comandante o a alguien fuera de la cadena de mando, como capellanes, profesionales de la medicina, una persona funcionaria de igualdad y diversidad o una organización externa designada. La política debería reconocer que la discriminación y el acoso por género por lo general son perpetrados por una persona en un puesto superior en contra de una persona subordinada. Es importante que las fuerzas armadas promuevan y creen confianza activamente en sus mecanismos de denuncia a través de medidas que, entre otras cosas, protejan a la persona que denuncia de las represalias.

Las opciones de denuncia informales y de identidad reservada deberían permitirle a la persona denunciante tener acceso a servicios de apoyo sin necesidad de hacer una denuncia plena y abierta. Estos servicios son especialmente importantes en lo que a abuso sexual se refiere. En los EE.UU., por ejemplo, una persona sobreviviente de un ataque sexual puede hacer un reporte confidencial (de identidad reservada) en el cual ni su nombre ni el de el/la perpetrador/a se registran. Esto les permite tener acceso a servicios médicos, psicológicos, de intercesión y legales. Si lo desean, pueden optar por hacer la denuncia irrestricta más adelante, lo cual activa una investigación oficial. En 2014, 20 por ciento de las denuncias de identidad reservada se convirtieron más tarde en denuncias irrestrictas, permitiendo una investigación oficial. Debido a la naturaleza específica de la discriminación, abuso y acoso sexual, países como Australia, Francia y EE.UU. han creado instituciones específicas para recibir este tipo de denuncias.

Los ministerios de defensa deberían monitorear el número y tipo de denuncias presentadas, desglosándolas por género y otros indicadores de diversidad. Una falta de denuncias debería considerarse una falla en los mecanismos de denuncia y no una falta de problemas subyacentes. La supervisión independiente por parte de parlamentos, instituciones de defensoría del pueblo y/o INDH es, asimismo, crucial para la protección de quienes denuncian dentro de la milicia (esto se aborda más adelante en la subsección 4.5).

Con el fin de asegurar que las denuncias relacionadas con temas de género sean bien manejadas, las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa pueden proporcionar diversas formas de apoyo.

<sup>\*</sup> Para orientación más detallada sobre este tema, refiérase a DCAF (2015) 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.

- Utilizar una evaluación de clima organizacional, encuestas anónimas y/o investigaciones realizadas por terceras partes, con el fin de recabar datos desglosados por género acerca de la naturaleza y frecuencia de la discriminación, acoso y abuso relacionados con género (véase el Cuadro 6). Dichos estudios pueden también examinar si la víctima reportó el caso y cómo lo hizo, y la disposición de reportar por parte del personal. Con esta información, realizar mayor investigación para evaluar las barreras para las mujeres y los hombres (o grupos específicos) en cuanto al uso de los mecanismos de denuncia de las fuerzas armadas y/o la calidad de las experiencias de las personas cuando lo hacen.
- Ofrecer una variedad de métodos formales e informales para presentar una denuncia, dentro y fuera de la cadena de mando, incluyendo mecanismos para proteger y apoyar a la persona denunciante.
- ◆ Demostrar apoyo de la dirección para presentar denuncias. Los y las comandantes pueden comunicar activamente el mensaje respecto a que la discriminación, acoso y abuso en contra de una persona en la organización es lo que degrada la capacidad, no el acto de la víctima de presentar una denuncia.
- ◆ Asegurar que los procesos de denuncia estén sujetos a supervisión tanto interna como externa. Los mecanismos de supervisión externa incluyen, por ejemplo, una INDH o una institución independiente de defensoría del pueblo.

# 4.4 Integrar una perspectiva de género dentro de las operaciones militares\*

Para muchas fuerzas armadas, el trabajo por integrar a las mujeres ha tenido una larga historia. Integrar una perspectiva de género en las operaciones militares es un enfoque más reciente, aunque todas las operaciones militares tienen dimensiones de género. Para que una operación terrestre monitoree su fuerza de seguridad, las patrullas deben ser capaces de recabar información de maneras que no antagonicen con la población local. Para la selección de objetivos en una campaña aérea, se necesita una perspectiva de género para calcular la posibilidad del impacto secundario de un ataque; este sería el caso de la posibilidad de dañar infraestructura que afectara a mujeres y hombres de distintas formas. Cada vez más, en el mar, los buques precisan proporcionar atención de emergencia a las familias, incluyendo a niños y niñas pequeños, y a víctimas de violencia sexual y de género. El personal militar necesita integrar una perspectiva de género en los niveles estratégico, operacional y táctico. Esto requiere un enfoque holístico e integral.

A fin de facilitar esto, muchos ejércitos han preparado a su personal con conocimientos y destrezas especializados en género (lo cual se explica a continuación). Pero las funciones especializadas en género no deberían permitir que cada rama y cada miembro del personal en las fuerzas armadas le restaran valor a integrar una perspectiva de género. A fin de ilustrar esto, el siguiente segmento de esta subsección está estructurado alrededor del sistema general de personal utilizado por numerosos países y ampliamente comprendido por otros (véase la Tabla 3).^

Tabla 3. Códigos del sistema general de personal

	Responsable de:	
J1	personal	
J2	inteligencia operacional	
J3	operaciones actuales	
J4	logística	
J5	planificación deliberada	
J6	comunicación y sistemas de información	
J7	educación y capacitación	
18	finanzas y adquisiciones	
J9	cooperación civil-militar	

<sup>\*</sup> Se puede encontrar mayor orientación en el manual de la OSCE (2018) Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations, Viena: OSCE; y DCAF y PfPC (2016) "Why and how gender is vital to military operations", en Teaching Gender in the Military: A Handbook, Ginebra: DCAF.

<sup>^</sup> La terminología y clasificación de las ramas varía de acuerdo con cada país. Esta subsección se refiere a las divisiones conjuntas (J) que se encuentran en los cuarteles generales, pero también es pertinente para las ramas equivalentes de personal en la fuerza aérea (A), el ejército (G), la marina (N), las secciones de personal (S) y las Naciones Unidas (N), por ejemplo.

#### Personal con destrezas y conocimientos especializados en género\*

Numerosos Estados, fuerzas multinacionales y misiones de mantenimiento de paz han nombrado Asesorías de Género (a los que en ocasiones se hace referencia como "GENAD", por su acrónimo en inglés) para apoyar al comando en la implementación de las disposiciones de la Agenda MPS en los niveles estratégico, operacional y, en ocasiones, táctico. La Asesoría de Género es idealmente un puesto de tiempo completo ocupado por una persona que ha recibido educación y capacitación adicional para este fin. Las Asesorías de Género por lo general proporcionan orientación a una red de Puntos Focales de Género que sirven en las diferentes ramas. Las personas a cargo de los Puntos Focales de Género llevan "dos sombreros", destinando una proporción de su tiempo de trabajo a dar apoyo a la inclusión de la perspectiva de género en las actividades diarias de su rama, al mismo tiempo que desempeñan otros deberes militares con su respectiva unidad.<sup>17</sup>

Los FET (Equipos de Interacción con Mujeres, por sus siglas en inglés) son un modelo en el cual las soldados son asignadas y capacitadas para relacionarse con la población local. Principalmente desarrollados en operaciones en Afganistán, los propósitos de los FET son incrementar el apoyo local para una misión y comprender mejor la manera en la que puede responder a las necesidades de seguridad de la población local. Los FET no se deben utilizar para recabar información de inteligencia de las mujeres, aunque su contribución puede ayudar a mejorar la comprensión general del entorno de la misión. Posteriormente se ha extendido más el uso de los Equipos Mixtos de Participación, y diversas misiones de mantenimiento de paz han adoptado esta práctica (véase el Cuadro 11).<sup>18</sup>

Para que estas estructuras de género sean eficaces, es importante que cuenten con el apoyo de la dirección: la responsabilidad para garantizar la integración de una perspectiva de género debe recaer finalmente en aquellas personas que se encuentran al mando. Igualmente es importante que los y las colegas comprendan su función. Para asegurar esto, y que las personas especialistas en género cuenten con el acceso necesario a la información y a los procesos de planificación y toma de decisiones, su función debería estar institucionalizada formalmente, por ejemplo, a través de un procedimiento de operación estándar. El personal debe recibir capacitación para desempeñar funciones como especialistas de género y recibir el apoyo de una red de colegas de género. Al encontrarse en misión, es necesario que tengan acceso a mujeres intérpretes cuando interactúen con mujeres de la localidad, y recursos para llevar a cabo el trabajo de acercamiento.<sup>19</sup>

## Cuadro 11. Desafío de los estereotipos de género en las operaciones de paz de la ONU

El número de mujeres desplegadas en las operaciones de mantenimiento de paz de la ONU ha ido en aumento, aunque de manera lenta. Las mujeres constituían aproximadamente 4,9 por ciento de los contingentes militares en 2019, en comparación con alrededor de 1,6 por ciento en 2005 (Naciones Unidas, 2011, 2019). Muchas de las mujeres desplegadas prestan su servicio en funciones estereotípicamente femeninas fuera del combate, como es el caso de



Imagen: Personal de mantenimiento de la paz de la MONUSCO en las celebraciones del Día Internacional de la Mujer en Goma, RDC, 2019. © MONUSCO/Michael Ali.

enfermeras y asistentes administrativas. En algunos casos, esto es porque a las mujeres se les impide recibir entrenamiento para el combate a nivel nacional; en otros, las mujeres entrenadas para el combate no son desplegadas o son asignadas a funciones administrativas durante la misión porque los/las comandantes militares y las personas encargadas de tomar decisiones consideran el entorno de la misión demasiado peligroso. Pese a que esto busca proteger a las mujeres, esta forma de "sexismo benevolente" menoscaba su participación significativa. Así mismo, pone en riesgo la capacidad operacional: las patrullas integradas solo por hombres son menos capaces de relacionarse con las mujeres civiles y carecen de la diversidad de perspectivas que conllevan los equipos de género mixto.

<sup>\*</sup> Las lecciones aprendidas al emplear este tipo de funciones de personas expertas en género se exploran en la Herramienta 1, "Género, Gobernanza del Sector de Seguridad y Reforma del Sector de Seguridad".

Las misiones de paz de la ONU, sin embargo, proporcionan oportunidades para cuestionar los estereotipos de género de los países que aportan sus contingentes. Las directrices de la misión reflejan aspectos de la Agenda MPS, con la posibilidad de introducir nuevos conceptos en la participación en las fuerzas armadas, y los países que contribuyen con destacamentos que emplazan personal femenino capacitado para el combate demuestran sus capacidades a las naciones que no lo hacen.

Sudáfrica, por ejemplo, despliega una de las mayores proporciones de personal militar femenino para operaciones de paz (13 por ciento, de acuerdo con los datos de 2019 de la ONU), algunos de los cuales sirven en contingentes de infantería. Durante su emplazamiento en la Misión de la ONU en la República Democrática del Congo, un oficial sudafricano persuadió al comandante de la Fuerza para que admitiera oficiales médicas de otras naciones a unirse a una patrulla para tratar de relacionarse con las mujeres de la localidad. Aunque esto implicó una pronunciada curva de aprendizaje para las mujeres que participaron, la experiencia potenció su confianza y sentido de propósito. El experimento también demostró al alto mando que las mujeres podían ser incorporadas a las patrullas y enfatizó la importante función de los equipos de interacción de género mixto en el logro de los objetivos de la misión, particularmente dentro de un contexto con altos niveles de violencia sexual y otras violaciones a los derechos humanos de las mujeres relacionadas con el conflicto.

Fuentes: United Nations (2011) "DPKO/OMA statistical report on female military and police personnel in UN peace-keeping operations, prepared for the 10th anniversary of the SCR 1325", https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gender\_scres1325\_chart.pdf; United Nations (2019) "Summary of troop contributions to UN peacekeeping operations by mission, post and gender", 30 de junio, https://peacekeeping.un.org/en/gender; S. Karim and K. Beardsley (2017) Equal Opportunity Peacekeeping, Oxford: Oxford University Press, pp. 34–36.

#### Personal (J1)

El personal relacionado con la fuerza de trabajo y los recursos humanos es responsable de implementar muchas de las medidas mencionadas en las subsecciones 4.2 y 4.3 para fomentar la diversidad en las fuerzas armadas.

La siguiente lista no exhaustiva proporciona ejemplos de la manera en que las personas que trabajan con ramas del personal pueden poner un mayor enfoque en integrar una perspectiva de género a las operaciones.

- ◆ Garantizar que tanto mujeres como hombres sean incluidos en todas las unidades que tendrán un contacto directo con la población civil y cumplir con necesidades más específicas de personal operacional (dotación de personal) que requieran personal femenino, por ejemplo, en equipos de interacción, puestos de revisión y operaciones de registro, interpretación, operaciones de detención, provisión de atención médica de emergencia, y enlace con organizaciones locales.
- ◆ Asegurar que las funciones de personal especialista en roles de género (Asesorías de Género, Puntos Focales de Género, FET) puedan ser ocupadas por personal calificado, tanto femenino como masculino.
- ◆ Asegurar que los despliegues incluyan a mujeres y hombres en servicio, capacitados para responder a las mujeres, hombres y personas LGBTI sobrevivientes de violencia sexual relacionada con el conflicto.
- ◆ Garantizar que se cree conciencia entre el personal acerca de los estándares de comportamiento hacia la población local, incluyendo una política de cero tolerancias en cuanto a pagar por sexo.
- → Implementar una política de cero tolerancias respecto al acoso y violencia sexual entre los/las integrantes del servicio.
- Monitorear el uso de medidas disciplinarias para transgresiones a las políticas de cero tolerancia para asegurar que sean implementadas de manera adecuada y proporcional.

#### Inteligencia operacional (J2)\*

La inclusión de mujeres y hombres en los equipos que recaban y analizan información para los servicios de inteligencia, además de la capacitación de todo el personal pertinente para aplicar una perspectiva de género, incrementará las capacidades para identificar amenazas a la seguridad de mujeres y hombres, así como la manera en que las mujeres y los hombres contribuyen a la inseguridad. Los equipos de diversos orígenes que recaban información para los servicios de inteligencia contarán con un mayor conocimiento colectivo en cuanto a identificar dónde y cómo recolectar información, y su significado. Por ejemplo, es más posible que una persona musulmana en servicio sepa cómo y por qué las mujeres y los hombres cambian sus horarios diarios durante el mes del Ramadán. Al estar en misión, los hombres y las mujeres pueden tener un acceso diferenciado a hombres y mujeres de la población local.<sup>20</sup> Más específicamente, los cambios en las normas de género pueden ser un indicador de alerta temprana de extremismo violento o de estar entrando en conflicto.<sup>21</sup>

Aunque la diversidad demográfica (definida en términos de género, raza, edad, etc.) beneficia la recolección de información de inteligencia, las fuerzas armadas también deberían buscar la diversidad cognitiva: diferentes personalidades y estilos de pensamiento. La diversidad cognitiva puede sobreponerse al "pensamiento colectivo", en el cual un grupo sumamente unido desarrolla un punto de vista compartido pero impreciso de la realidad, y en el que sus integrantes empiezan a confiar en el consenso del grupo de tal manera que suprimen cualquier duda personal. Se ha culpado al pensamiento colectivo de diversos desastres militares, tales como el fracaso de la invasión de los EE.UU. a la Bahía de Cochinos en 1961 y las advertencias de inteligencia no escuchadas por la Marina de los EE.UU. respecto a que Japón planeaba atacar Pearl Harbor en 1941.<sup>22</sup>

Aunque la diversidad demográfica no conducirá automáticamente a la diversidad cognitiva, es poco posible que la diversidad cognitiva se pueda lograr sin diversidad demográfica. Si un grupo no es diverso, esto es en parte porque la dirección recluta personas "a su propia imagen" tanto en cuanto a características demográficas como cognitivas.<sup>23</sup>

La siguiente lista no exhaustiva ofrece ejemplos de los tipos de acciones que el personal que trabaja en las ramas de información e inteligencia operacional puede emprender para integrar una perspectiva de género.

- ◆ Asegurar que se aplique un análisis de género a los datos para integrar una perspectiva de género en la inteligencia proporcionada a las y los comandantes, incluyendo a quienes trabajan en el campo.
- ◆ Asegurar que participen mujeres y hombres diversos en recabar y analizar información de inteligencia, buscando conscientemente la diversidad tanto demográfica como cognitiva.
- ◆ Recabar información de inteligencia de mujeres y hombres diversos, asegurándose de que los datos estén desglosados por género y edad.
- ◆ Establecer perfiles de actividad para diferentes grupos de mujeres, hombres, niñas y niños en el área de la misión. En otras palabras, ¿quién se encarga por lo general de qué actividades, cuándo, dónde y qué rutas y modos de transporte utilizan para llegar ahí? Estas actividades pueden variar por día (por ejemplo, días de mercado), fecha (por ejemplo, festivales) o temporada (por ejemplo, cosechas).
- ◆ Crear un perfil de recursos para establecer quién controla los recursos esenciales (tierra, alimento, agua, combustible, finanzas, etc.), quién tiene acceso a estos recursos y en qué condiciones (por ejemplo, ¿tener acceso al agua pone a las mujeres en peligro de un ataque sexual?).
- ◆ Aplicar un análisis de género^ a las evaluaciones de riesgo y seguridad mediante, por ejemplo, el monitoreo de modificaciones de los roles de género, patrones de movimiento relacionados con el género y VG.

Cabe hacer notar que la meta de integrar una perspectiva en las actividades J2 es facilitar el trabajo de las ramas J5 (planificación) y J3 (operaciones) en la aplicación de una perspectiva de género en su trabajo (véase el Cuadro 12).

- \* Para más detalles sobre la integración de una perspectiva de género en los procesos de inteligencia, véase la Herramienta 14, "Género y Labores de Inteligencia".
- ^ La Herramienta 15, "Integración de Género en el Diseño y Monitoreo de Proyectos en el Sector de Justicia y Seguridad", detalla la manera de llevar a cabo el análisis de género.

Dentro del manual de la OSCE (2018) Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations, Viena: OSCE, se incluyen también herramientas de análisis de género para el ejército.

La Sección 6 enumera otra serie de herramientas de análisis de género de un conflicto que podrían adaptarse para operaciones militares.



Al considerar las funciones de las ramas de personal es importante asegurar un enfoque integral para incorporar una perspectiva de género en el análisis, planificación, ejecución y evaluación de operaciones. El género, como tema, debería fluir en todas estas actividades. J2 (información e inteligencia operacional) debería incorporar una perspectiva de género al desarrollar y comprender el entorno de las operaciones y el terreno humano, incluyendo entre otras cosas datos desglosados por sexo en los análisis, productos y evaluaciones de inteligencia. J2 también debería abordar la perspectiva de género de la recopilación de información, análisis y producción de inteligencia, cuidando incluir una diversidad de fuentes de datos y perspectivas. J5 (planificación) debería incluir la consideración del género en actividades de diseño y planificación de operaciones y productos; los productos de inteligencia de género originados por J2 serán el fundamento para estas actividades y fluirán a través de los planes, órdenes y otros documentos de J5. J3 (operaciones) incluirá una perspectiva de género en el desarrollo y ejecución de planes, órdenes y actividades, incluido todo tipo de patrullaje, operaciones de registro y operaciones psicológicas, tanto cinéticas como no cinéticas. Es importante que se aplique una perspectiva de género en actividades de determinación de objetivos e interacción. La persona encargada de la Asesoría de Género contribuirá con conocimientos especializados en la materia, consejo y asistencia en estas actividades, pero no debería ser la única responsable de ello.

Fuente: correspondencia personal con el Teniente Coronel Bradley Orchard, ONU Mujeres.

#### Operaciones actuales (J3)

La siguiente lista no exhaustiva proporciona ejemplos de los tipos de acciones que el personal que trabaja en ramas de operaciones puede emprender para integrar una perspectiva de género.

- ◆ Garantizar que se ordene a las unidades llevar a cabo patrullajes mixtos tan frecuentemente como sea posible, y que se cuente con mujeres en servicio trabajando en operaciones de acordonamiento y registro, y en puestos de revisión.
- ◆ Asegurar que se rastreen las misiones que utilicen unidades de interfaz donde el género es central (FET, equipos de apoyo cultural, equipos de capacitación de iniciativa de mujeres, patrullas mixtas) en el centro de operaciones conjuntas.
- ◆ Crear formularios para presentación de informes que incluyan apartados para proporcionar información relacionada con la dinámica de género del área, las diferentes amenazas a la población civil por razones de edad, género, orientación sexual e identidad de género, e informes de violencia sexual u otras violaciones a los derechos humanos relacionadas con el conflicto. Proporcionar evaluaciones sobre estas cuestiones en las reuniones informativas tras los patrullajes.
- ♦ Para las operaciones de información, los siguientes puntos son pertinentes.
  - ¿Se toma en cuenta una perspectiva de género en la planificación y conducción de todos los patrullajes, incluyendo considerar la manera en que el patrullaje podría

ser percibido, y la manera en que debería interactuar, con diferentes grupos de mujeres, hombres y personas LGBTI?

- ¿Son inclusivos los productos que se comunican con la población local?
- ¿Ha considerado la fuerza si sus mensajes refuerzan las costumbres culturales de la sociedad que atentan contra los derechos humanos de las mujeres, hombres, niñas y niños, incluyendo las personas LGBTI?
- Asegurar el uso de equipos de género mixto en operaciones de registro, y realizar los registros tan respetuosamente como sea posible, por ejemplo, alertando a los habitantes antes de entrar a los hogares (para permitirles vestirse apropiadamente), asegurándose de que los registros corporales sean llevados a cabo por una persona del mismo género y haciendo que participen testigos locales (como líderes religiosos o comunitarios). ¿Incluye la interacción de dirigentes clave el diálogo con mujeres y hombres desempoderados?
- ♦ Al interactuar con la población local, asegurarse de que la interacción con los y las líderes clave incluya diálogo con mujeres así como con hombres.
- ◆ Tomar en cuenta la programación, ubicación y seguridad de las reuniones para hacer posible que asistan diferentes grupos de mujeres y hombres, incluyendo personas LGBTI y aquellas personas que están directamente a cargo de sus hijos e hijas. Usar FET cuando sea necesario, así como mujeres y hombres intérpretes en los grupos de patrullaje.

Como se detalló en el Cuadro 12, el personal J3 debería poder recurrir a la perspectiva de género aplicada a los documentos de planificación producidos por J5, que a su vez parten de los análisis de género llevados a cabo por J2.

#### Logística (J4)

La logística posee un impacto sobre la capacidad de las mujeres, hombres y personas LGBTI para prestar sus servicios en condiciones de igualdad dentro de las fuerzas armadas a través de lo suministrado. Las pequeñas omisiones pueden tener serias consecuencias. La ONU no abasteció de productos de higiene femenina a las mujeres del personal de mantenimiento de paz que prestaban su servicio en la Misión para la Unión Africana de la ONU en Darfur, por lo que se veían en la necesidad de recorrer largos trayectos en áreas desconocidas para comprarlos durante su tiempo libre, con frecuencia dependiendo de sus colegas masculinos para que las acompañaran, debido a las restricciones locales en relación con la libertad de movimiento de las mujeres.<sup>24</sup>

La siguiente lista no exhaustiva proporciona algunos ejemplos que ilustran la manera en que las ramas de logística pueden integrar una perspectiva de género.

- ✦ Hacer consultas con diferentes grupos de personal y/o asociaciones de personal para satisfacer las necesidades de todo el personal, incluyendo a mujeres, hombres y personas LGBTI. Esto debería incluir tomar en cuenta el alojamiento, instalaciones de lavandería y baños, uniformes, equipo y servicios médicos. Debería ponerse especial atención a la salud sexual y reproductiva para asegurar que todo el personal pueda tener acceso a todos los servicios de manera segura y sin temor al estigma.
- ◆ Asegurar que los equipos médicos incluyan especialistas en obstetricia y ginecología, así como en salud sexual y reproductiva.
- ◆ Garantizar que los equipos médicos cuenten con el equipo y destrezas para dar respuesta a la violencia sexual contra las mujeres, hombres y personas LGBTI, como sería el caso de estuches de profilaxis tras la exposición (PEP, por sus siglas en inglés).
- ◆ Con J1 y la policía militar, asegurar que el personal civil empleado en el campamento sea protegido de explotación sexual, tráfico y prostitución.
- ◆ Adjudicar contratos a compañías con antecedentes sólidos y transparentes de derechos humanos respecto al trato hacia las mujeres, hombres, niñas y niños, incluyendo personas LGBTI, y a negocios dirigidos por mujeres o que apoyen a las mujeres en la sociedad local.

#### Planificación deliberada (J5)

La aplicación de una perspectiva de género en la planificación implica recurrir a un análisis de género exhaustivo\* de la zona de la misión, idealmente realizado por la rama J2 (véase el Cuadro 12). Esto suele requerir el apoyo de Asesorías de Género y, potencialmente, de otras personas expertas en la materia. Por ejemplo, la planificación operacional de la Misión de la ONU en la República Democrática del Congo recurrió al asesoramiento de especialistas en cuestiones de género y protección, teniendo debidamente en cuenta los altos niveles de violencia sexual relacionada con los conflictos. La Operación Sophia (la Fuerza Naval de la Unión Europea en el Mediterráneo) utilizó personas expertas en asesoría cultural y en trata de personas.<sup>25</sup>

Se debería integrar una perspectiva de género en todos los objetivos y tareas establecidos en los planes operacionales. Podría ser apropiado (como en las misiones de la OTAN en Afganistán) incluir un "anexo de género" en el plan de operaciones.

Incluir un análisis de género minucioso como base de la planificación operacional puede abarcar algunas de las actividades incluidas en la siguiente lista, que no es exhaustiva.<sup>26</sup>

- ◆ Aplicar una perspectiva de género en todos los planes operacionales. A continuación, se presentan algunos ejemplos.
  - Identificar los diferentes grupos de mujeres y hombres, incluidas las personas LGBTI, que están presentes en la zona de la misión, y las características que tienen influencia en su amenaza o vulnerabilidad; por ejemplo, la edad, la religión, el origen étnico, la clase social, la discapacidad, el estado civil, la condición parental y la orientación sexual.
  - Identificar las diferentes funciones relacionadas con el conflicto que desempeñan mujeres y hombres como combatientes, proveedoras/es de armas, alimentos y otras formas de apoyo, agentes políticos, activistas, personas defensoras de derechos humanos y personas que ejercen influencia social.
  - Establecer perfiles de actividad para diferentes grupos de mujeres, hombres, niñas y niños civiles en el área de la misión. En otras palabras, ¿quién realiza en general qué actividades, cuándo, dónde y qué rutas y medios de transporte utilizan para llegar allí? Estas actividades pueden variar por día (por ejemplo, días de mercado), fecha (por ejemplo, festivales) o temporada (por ejemplo, cosechas).
  - Crear un perfil de recursos para establecer quiénes controlan los recursos esenciales (tierra, alimentos, agua, combustible, finanzas, etc.), quiénes tienen acceso a esos recursos y en qué condiciones (es decir, ¿el acceso al agua pone a las mujeres en riesgo de agresión sexual?).
  - Analizar las normas locales de género y cómo se ven afectadas por el conflicto (potencial, actual o anterior). Identificar oportunidades para la paz.
- ◆ Al desarrollar e implementar planes a partir de este análisis de género, es importante:
  - aprovechar la experiencia de las Asesorías de Género y los Puntos Focales de Género
  - capacitar a otras personas especialistas para aplicar una perspectiva de género a sus áreas de especialización
  - identificar los indicadores relacionados con el género y monitorear las actividades y los impactos contra ellos
  - mantener comunicaciones regulares con los grupos de mujeres y las OSC que trabajan en la igualdad de género, ya sea directamente o a través de personas intermediarias.
- Revisar la arquitectura de género de la nación anfitriona, como su PNA sobre MPS, los compromisos y estructuras de derechos humanos y los marcos relacionados con la VG, e identificar las autoridades responsables de estas áreas.

\* La Herramienta 15, "Integración de Género en el Diseño y Monitoreo de Proyectos en el Sector de Justicia y Seguridad", entra en detalle sobre cómo realizar un análisis de género.

Las herramientas de análisis de género para el ejército también se incluyen en el manual de la OSCE (2018) Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical level In Peace Support Operations, Viena: OSCE.

◆ Asegurar que se incluya plenamente a las mujeres y a los hombres en las actividades de reforma del sector de seguridad, los programas de desarme, los programas de desmovilización y reintegración y las negociaciones posconflicto. Asegurar que en esas actividades se tengan en cuenta las necesidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, y que esto incluya a las personas LGBTI.

#### Comunicación y sistemas de información (J6)

Los sistemas de comunicación y el mundo cibernético siguen siendo campos dominados por los hombres, tanto en el contexto militar como en el civil. Sin embargo, al igual que en inteligencia, un alto rendimiento requiere equipos de colaboración con elevados niveles de diversidad cognitiva. Esto se debe en parte a que las personas que realizan ataques cibernéticos son diversas y cuentan con más probabilidades de tener éxito si eluden los enfoques ortodoxos de la defensa cibernética.<sup>27</sup> A nivel cotidiano, las normas de género influyen en los estilos de comunicación y en los tipos de tecnología que cada persona prefiere utilizar, por lo que garantizar que se aporten perspectivas diversas a su diseño y aplicación será una ventaja. En las misiones, es necesario que J6 comprenda la dinámica de género del ambiente de las comunicaciones.

Este es también un campo en el que existe una significativa escasez de fuerza laboral. Cualquier ejército que proporciona empleo compite con los gigantes mundiales de la tecnología para reclutar a los mejores talentos,<sup>28</sup> por lo que es necesario atraer a mujeres y a otras personas que tradicionalmente no han seguido carreras militares (lo que es analizado en la subsección 4.3).

Una lista no exhaustiva de los tipos de acciones que las ramas J6 pueden llevar a cabo para integrar una perspectiva de género podría incluir lo siguiente.

- ♣ Aplicar un análisis de género a los medios y necesidades de comunicación, comprendiendo la forma en que las mujeres y los hombres pueden interactuar de manera diferente con la tecnología, y adaptarse en este sentido.
- ◆ Aplicar una perspectiva de género al evaluar el riesgo de la forma en que las personas civiles pueden verse afectadas por la ubicación de la infraestructura de comunicaciones (por ejemplo, no debe colocarse donde se congreguen hombres o mujeres civiles).<sup>29</sup>
- ◆ Llegar a nuevas audiencias para atraer un grupo de talentos diverso y capacitado.\*

#### Educación y capacitación (J7)^

La integración de las cuestiones de género en la educación, la capacitación y los ejercicios militares es esencial, tanto para garantizar que todo el personal pueda aplicar una perspectiva de género a su trabajo, como para inculcar el compromiso con la igualdad de género como un valor fundamental en la cultura institucional de las fuerzas armadas.

Las Naciones Unidas exigen que los países que aportan tropas incluyan MPS en la capacitación previa al despliegue, y las resoluciones del Consejo de Seguridad sobre MPS exigen que todas las partes del conflicto armado capaciten a las tropas sobre la prohibición categórica de la violencia sexual y que desacrediten los mitos que la alimentan. Muchas fuerzas armadas también están obligadas a capacitar a su personal sobre la prohibición del acoso, la discriminación y las agresiones por motivos de género de conformidad con su código de conducta o la legislación o la política nacionales. Más allá de temas específicos como estos, deben desarrollarse habilidades de análisis de género en todos los niveles de la educación militar para que el personal pueda aplicar una perspectiva de género en los contextos variados y siempre cambiantes en los que trabaja.

En la siguiente lista no exhaustiva se proporcionan algunos ejemplos de los tipos de iniciativas que puede emprender el personal J7 para integrar una perspectiva de género en la capacitación y la educación.

◆ Asegurarse de que todo el personal reciba educación y capacitación en materia de género en cada etapa de su carrera. El contenido pertinente en materia de género

Para más detalles véase también DCAF y PfPC (2016) Teaching Gender in the Military: A Handbook, Ginebra: DCAF and PfPC.

<sup>\*</sup> Al igual que se analiza en la subsección 4.3, la Herramienta 14, "Género y Labores de Inteligencia", describe lo que hicieron los servicios de inteligencia británica para atraer a más solicitantes femeninas.

<sup>^</sup> En la Herramienta 1 "Género, Gobernanza del Sector de Seguridad y Reforma del Sector de Seguridad" se discute también la capacitación en materia de género para el sector de seguridad".

#### Cuadro 13. Programa de asesorías de género en las Fuerzas Armadas de Suecia

El programa de asesoría de género de Suecia originalmente formó parte de un proyecto *Genderforce* más amplio financiado por el Fondo Social Europeo, con el objetivo de incrementar el conocimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU e implementarlo dentro de las estructuras operacionales, mandatos y campos de trabajo regulares de las instituciones. El programa se puso a prueba en 2007 y se ha repetido tres veces desde entonces, con ajustes en la metodología.

Las personas encargadas de la asesoría de género para las Fuerzas Armadas de Suecia se seleccionan cuidadosamente, cuentan con una gran experiencia en género y ocupan puestos de responsabilidad superior en instituciones asociadas, la sociedad civil, el sector privado o la comunidad académica. Las personas que reciben la asesoría también se seleccionan cuidadosamente de entre las filas del personal militar superior: el hecho de que el personal de asesoría se asigne únicamente a personas que están siendo consideradas para un ascenso de alto nivel ha dado al programa un grado de prestigio y ha creado la demanda de "recibir asesoría en cuestiones de género".

A lo largo de un período de 12 meses, la asesoría de género apoya a las personas que están siendo orientadas para desarrollar e implementar planes de acción individuales a fin de promover la igualdad de género dentro de su área particular de responsabilidad. La asesoría incluye de tres a cinco seminarios grupales y reuniones mensuales individuales. Los individuos que participan en el programa adquieren un alto nivel de comprensión y conocimientos técnicos para aplicar una perspectiva de género en su línea de trabajo.

Una reseña sobre las diferentes iteraciones del programa de asesoría de género recomienda lo siquiente para maximizar la eficacia de este tipo de orientación o tutoría.

- Aprovechar las reuniones de personas en puestos decisivos de dirección para identificar metas comunes entre las personas participantes del programa que estén en consonancia con las políticas y compromisos institucionales. Esto debería garantizar que las diferentes acciones emprendidas por las personas participantes sean sostenibles y coherentes.
- Asegurarse de que las Asesorías de género consideren la forma en que pueden aportar un valor agregado a las estructuras de género existentes (como la Asesoría de Género, las Unidades de Género y las personas en los Puntos Focales de Género) dentro de la institución. Como persona ajena a la institución, por ejemplo, una persona asesora de género podría estar en una mejor posición para plantear temas delicados.
- + Desarrollar estrategias para obtener el apoyo de los mandos medios dentro de la institución, ya que tienen el potencial de resistir el cambio, pero juegan un papel clave en el apoyo a las políticas institucionales sobre igualdad de género y en la aplicación de una perspectiva de género.

El programa de Asesorías de Género de Suecia se ha replicado posteriormente en Montenegro y podría adaptarse a otras fuerzas armadas y mandos superiores en misión, como aquellas personas que sirven en las operaciones de paz de la ONU.

Fuentes: N. Levesque y M. Petriashvili (2016) "Mentoring and coaching", en PfPC SSRWG y EDWG, Teaching Gender in the Military: A Handbook, Ginebra: DCAF y PfPC, pp. 189–205; R. Egnell, P. Hojem y H. Berts (2012) Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model, Uppsala: Universidad de Uppsala, pp. 21–24; L. Olsson y A. Björsson (2017) "Gender training for leaders: The Swedish gender coach program", documento ocasional, Instituto de Georgetown para las Mujeres, la Paz y la Seguridad; SEESAC (2019) "Gender coach programme for advancing gender equality in the Ministry of Defence of Montenegro", http://www.seesac.org, 11 de octubre.

debería incorporarse a una amplia gama de cursos, no solo a los relativos al mantenimiento de paz o la estabilización. La capacidad de integrar una perspectiva de género debería tratarse como una competencia militar estándar (que se evalúa) y no como un tema "especial" aislado.

- Adoptar metodologías de enseñanza transformadoras que fomenten el autorreflexión del alumnado, lo que dará lugar a cambios en el comportamiento que respalden de mejor manera los compromisos institucionales en materia de igualdad de género.
- ◆ Proporcionar educación independiente sobre género para las Asesorías de Género, Puntos Focales de Género y cualquier otro personal que participe en la formulación de políticas, planes o contenido educativo relacionados con el género. Esto debería

abarcar marcos normativos, herramientas y enfoques para la incorporación de la perspectiva de género, y la forma en que el género se relaciona con la gama de funciones militares que estos respaldan. El Centro Internacional de Capacitación para el Mantenimiento de la Paz Kofi Annan, por ejemplo, impartió un curso sobre conceptos y teorías de género a su profesorado antes de revisar un plan de estudios de maestría.<sup>31</sup>

- Verificar que los planes de estudio y los estándares de capacitación de la educación militar reflejen las obligaciones y normas internacionales, regionales, nacionales e institucionales relativas a temas como la EAS, la violencia sexual, el acoso sexual y los derechos humanos de las personas LGBTI.
- ◆ Educar al personal sobre la función que desempeñan las Asesorías de Género y los Puntos Focales de Género, y otras formas de acceder a conocimientos especializados en materia de género.
- Brindar capacitación de género específica para una misión, de manera que el personal comprenda bien su área de operación y los aspectos relacionados con el género en sus procedimientos operativos estándar, mandatos de misión y planes operacionales y tácticos.
- ◆ Brindar oportunidades de aprendizaje de género a las/los líderes militares, tales como asesoría y seminarios para personas en puestos decisivos de dirección (véase el Cuadro 13).

#### Finanzas y adquisiciones (J8)

Cualquiera que sea el lugar donde se encuentren destacadas, las fuerzas armadas tienen un impacto significativo en la economía local, dada su necesidad de una cadena de suministro local fiable de bienes y servicios. Estos impactos deben considerarse con una perspectiva de género. Las decisiones respecto a las empresas a las cuales adjudicar contratos y las condiciones laborales de los contratistas locales tendrán un impacto en la igualdad de género en la comunidad local. Los contratos formales también pueden ir acompañados de actividades económicas informales. El comercio en pequeña escala de artesanías locales cerca de bases militares, por ejemplo, puede contribuir al empoderamiento económico de las mujeres.

Se ha acusado a contratistas militares de participar en la trata sexual en Bosnia y Herzegovina y de la trata de seres humanos para trabajos forzados en Irak y Afganistán. De ahí que un papel importante en las adquisiciones militares sea garantizar que las entidades contratistas privadas no tengan antecedentes de participación en delitos relacionados con género, dispongan de mecanismos para prevenir y denunciar esos delitos, y se rescindan sus contratos si se descubre que participan en ellos. En términos más generales, como uno de los principales clientes de una amplia gama de servicios, las fuerzas armadas pueden exigir a las empresas que contratan que posean altos estándares en cuanto a la garantía de los derechos humanos de sus trabajadores, sus relaciones con las comunidades locales y su ética y códigos de conducta.\*

Además, las divisiones de finanzas de las instituciones de defensa pueden crear partidas presupuestarias específicas para la educación, la capacitación, la infraestructura, las funciones y las iniciativas relacionadas con el género. Si la capacitación y el suministro de Asesoría de Género, por ejemplo, no se incluyen en el presupuesto básico, hay más posibilidades de que se recorten esos puestos cuando haya limitaciones presupuestarias, aunque figuren en las listas de personal de las misiones ("dotación de personal").<sup>33</sup> La presentación de informes transparentes (internos y, cuando sea posible, externos) sobre la cantidad de fondos que se asignan a compromisos relacionados con MPS, la igualdad de género en general y la infraestructura específica de género (por ejemplo, dormitorios) y equipo (por ejemplo, trajes blindados) es esencial para una supervisión interna y externa del gasto de defensa.

Un enfoque para aplicar una perspectiva de género al gasto militar es la elaboración presupuestaria con perspectiva de género. Esto implica realizar un análisis de género de los presupuestos institucionales de misión y programáticos para evaluar si los recursos se están distribuyendo equitativamente de acuerdo con las diferentes necesidades de mujeres y hombres. Por ejemplo, podría consistir en evaluar si el gasto en espacios recreativos,

<sup>\*</sup> Véase el Documento de Orientación Política "Género y Regulación de la Seguridad Privada" para un análisis detallado sobre la manera en que los Estados contratantes pueden estimular y monitorear altos estándares.

atención médica y equipo militar en una misión de mantenimiento de paz beneficia en igual medida al personal masculino y femenino. Se ha ordenado a los ministerios de defensa de Japón, Corea del Sur y Francia que proporcionen anexos de género a su presupuesto para informar acerca de la manera en que su gasto impulsa los objetivos nacionales relacionados con la igualdad de género.<sup>34</sup>

Para integrar una perspectiva de género, la siguiente lista no exhaustiva ofrece ejemplos de los tipos de actividades que puede realizar el personal que trabaja en finanzas y adquisiciones.

- ◆ Apoyar a las empresas locales que son propiedad de mujeres o que promueven la igualdad de género.
- ◆ Contratar solamente empresas con un buen historial y transparencia en materia de derechos humanos, incluso en lo que respecta a la discriminación sexual y la EAS, y que incluyen disposiciones que se ajustan a las normas laborales internacionales apropiadas y que permiten rescindir los contratos si el personal de la empresa comete abusos.
- Crear partidas presupuestarias específicas para la educación, la capacitación, la infraestructura, las funciones y las iniciativas relacionadas con género, de conformidad con los compromisos con el PNA sobre MPS y los planes de trabajo institucionales.
- ◆ Proporcionar informes financieros transparentes (en la medida de lo posible) sobre el gasto relacionado con MPS e igualdad de género para facilitar la supervisión presupuestaria con perspectiva de género.
- Aplicar técnicas de elaboración de presupuestos y adquisiciones con perspectiva de género.

#### Cooperación civil-militar (CIMIC, por sus siglas en inglés) (J9)

Al relacionarse con comunidades y organizaciones civiles, es importante que los ejércitos no asuman que una sola OSC puede representar a todos los segmentos de la comunidad o que es poseedora del monopolio de las capacidades y conocimiento especializados en materia de género (o de cualquier tipo). Los diferentes grupos de mujeres, hombres, niñas, niños y personas LGBTI poseen diferentes necesidades y perspectivas. Por tanto, es necesario considerar cuidadosamente la intervención militar para que abarque una diversa gama de grupos de la sociedad civil, incluidos los grupos que representan a diferentes comunidades de mujeres y de personas LGBTI y se relacionan con ellas. Más específicamente, se debería aplicar una perspectiva de género para establecer relaciones con las comunidades y líderes locales (Participación de Líderes Clave), y las mujeres deberían figurar entre la lista de líderes de la comunidad con quienes las fuerzas armadas tratan de involucrarse.

Aplicar una perspectiva de género en la CIMIC implica muchas de las consideraciones mencionadas para operaciones (J3) y planificación (J5), como lo es la necesidad de un análisis de género exhaustivo antes de iniciar cualquier proyecto.

A continuación, se muestra una lista no exhaustiva de algunas actividades adicionales de CIMIC que podrían emprenderse.

- ◆ Asegurarse de que los proyectos no menoscaben el trabajo que ya están realizando las OSC de mujeres y las organizaciones internacionales en materia de MPS, resolución de conflictos y consolidación de la paz.
- ◆ Asegurarse de que los proyectos se desarrollen mediante una estrecha colaboración entre personas militares expertas en cuestiones de género (por ejemplo, las Asesorías de Género) y personas expertas en CIMIC en materia de sensibilización cultural y gobernanza, para llevar a cabo un análisis a fondo en materia de género y diseñar proyectos que trasciendan los estereotipos de género y las actividades "para evocar sentimientos positivos". Las Asesorías de Género no deberían ser las únicas responsables de las actividades de CIMIC que se centren en la mujer y la iqualdad de género.
- ◆ Cuando se lleve a cabo cualquier proyecto de CIMIC en las comunidades, consultar a diferentes grupos de mujeres y hombres para identificar sus necesidades y prioridades,

- y hacer participar a diferentes grupos de hombres y mujeres en la implementación, el monitoreo y la evaluación del proyecto.
- Considerar la forma en que el tiempo, la ubicación y la seguridad de las actividades del proyecto afectan a la posibilidad de que participen diferentes grupos de mujeres y hombres.
- Vigilar a lo largo del proyecto si las mujeres y los hombres pueden contribuir y participar por igual, y aplicar una perspectiva de género a la evaluación de todas las actividades de CIMIC.<sup>37</sup>

# 4.5 Integración de una perspectiva de género en los mecanismos de supervisión de las instituciones de defensa

Las instituciones de defensa no pueden ser eficaces o eficientes a menos que estén sujetas al control civil democrático. Esto requiere una supervisión independiente por parte del parlamento, los tribunales, las instituciones de defensoría del pueblo y las INDH, así como el escrutinio público por parte de los actores de la sociedad civil, como son las OSC y los medios de comunicación, en la mayor medida posible. Estos mecanismos de control son necesarios para garantizar que las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa cumplan las obligaciones de promover la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación, y que rindan cuentas de sus actos cuando su personal cometa violaciones. En el caso de las fuerzas armadas, son además necesarios para supervisar las medidas destinadas a integrar una perspectiva de género en las operaciones militares.

El debate se centra en tres conjuntos esenciales de actores de supervisión: los parlamentos, las instituciones de defensoría del pueblo y las INDH, y la sociedad civil.\*

#### Supervisión parlamentaria^

Los parlamentos otorgan legitimidad democrática a las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa, asegurándose de que operen dentro del marco del Estado de derecho y que estén controladas democráticamente.

Los parlamentos pueden integrar una perspectiva de género en su supervisión de las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa utilizando una serie de mecanismos. Lo más importante es asegurar que las leyes y los reglamentos relacionados con la defensa exijan y permitan a las instituciones de defensa cumplir los compromisos de la nación de lograr la igualdad entre los géneros y evitar la discriminación, de conformidad con los marcos jurídicos nacionales, regionales e internacionales (como se analiza en la subsección 2.3). Para ello es necesario prestar especial atención a, por ejemplo, las restricciones sobre el papel de la mujer en los ejércitos y la aplicación de la ley contra la discriminación. Asimismo, los parlamentos deben garantizar que las instituciones de defensoría del pueblo y las INDH (que se analizan a continuación) posean facultades sólidas, consagradas en la ley para supervisar las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa. Estas deben referirse específicamente a la responsabilidad de la institución de monitorear la igualdad de género.

Más allá del marco legislativo, para apoyar la integración de una perspectiva de género en las fuerzas armadas y las instituciones de defensa de manera más amplia, los miembros del parlamento pueden tomar las siguientes medidas.

- Solicitar la contribución pública de diversas OSC, organizaciones humanitarias y académicas sobre la forma en que el sector de la defensa puede promover mejor la igualdad entre los géneros e integrar una perspectiva de género, entre otras cosas mediante consultas, indagaciones y actividades de difusión.
- ◆ Formular regularmente preguntas en el parlamento y en las comisiones (incluidas las preguntas destacadas por las OSC y las asociaciones de personal) sobre la forma en que las instituciones de defensa están integrando una perspectiva de género, promoviendo la igualdad de género y/o aplicando los compromisos específicos de los PNA sobre MPS.
- \* En este documento no se aborda la supervisión judicial, pero la Herramienta 4, "Género y Justicia", explica de manera más general la función que cumplen los tribunales en la supervisión da las instituciones del sector de seguridad respecto a la igualdad de género.
- La Herramienta 1, "Género, Gobernanza del Sector de Seguridad y Reforma del Sector de Seguridad", explica más ampliamente la supervisión del sector de seguridad.
- ^ "Género y Supervisión Parlamentaria del Sector Seguridad" es el tema de la Herramienta 7.

- ◆ Prestar atención especial a las funciones y responsabilidades de las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa en el marco de un PNA sobre MPS.<sup>38</sup>
- ◆ Iniciar investigaciones independientes sobre cualquier denuncia de discriminación o de VG dentro o por parte de las fuerzas armadas u otras instituciones de defensa. Los miembros de los parlamentos de todo el mundo han presionado a las instituciones de defensa para que demuestren, por ejemplo, la forma en que se están adecuando a la creciente aceptación pública de las personas LGBTI y respondiendo a las demandas del movimiento "MeToo" (YoTambién).
- ◆ Solicitar que la elaboración de presupuestos con perspectiva de género se aplique a los presupuestos de defensa (que se analiza en la página 51). Esto podría incluir examinar si los presupuestos de defensa cuentan con una asignación suficiente para cumplir con los compromisos de política relacionados con género, como los que se encuentran en los PNA sobre MPS o para aumentar la participación de las mujeres.

#### Supervisión por las instituciones de defensoría del pueblo y las INDH\*

Las INDH y las instituciones de defensoría del pueblo de las fuerzas armadas (que pueden ser internas o externas a ellas) desempeñan un papel importante en la orientación y el apoyo de los esfuerzos para promover la igualdad de género en las fuerzas. Dependiendo de su mandato, pueden proporcionar mecanismos alternativos de denuncia para el personal de las fuerzas armadas, evaluar si los procesos internos de denuncia y los sistemas disciplinarios son adecuados y, de manera más general, proporcionar un seguimiento independiente del progreso de las instituciones de defensa en la promoción de la igualdad de género y formular observaciones acerca de la legislación y los reglamentos relacionados con las fuerzas armadas.

Para ser eficaces y creíbles, las instituciones de defensoría del pueblo y las INDH deberían tener conocimiento sobre la discriminación por motivos de género, sexo, orientación sexual y otras características de diversidad, y ser diversas en cuanto a su propio personal, con sus propios mecanismos para promover la igualdad de género. Deberían adoptar medidas para crear y mantener su propia capacidad institucional para abordar las cuestiones de género.

Para integrar una perspectiva de género en su supervisión del sector de defensa, las instituciones defensoras del pueblo y las INDH pueden emplear algunas de las mismas estrategias analizadas anteriormente en relación con los parlamentos, además de emprender las actividades adicionales que se enumeran a continuación.

- ◆ Examinar e informar periódicamente sobre los avances hacia la igualdad de género en las instituciones de defensa y supervisar la aplicación de las recomendaciones por las instituciones de defensa a este respecto.
- Monitorear y analizar el género de todos los denunciantes y los diferentes tipos de denuncias que plantean los hombres, las mujeres y los grupos como el de las personas LGBTI, teniendo en cuenta otros factores que podrían afectar a sus experiencias, como discapacidad, origen étnico, orientación sexual y edad.
- ◆ Asegurar que las instituciones de defensoría del pueblo y los sistemas de gestión de conocimiento de las INDH puedan producir datos desglosados, por ejemplo, por sexo de los denunciantes, presuntos autores y víctimas, y presuntos motivos de discriminación o tipo de violación.
- ◆ Trabajar para garantizar que las instituciones de defensoría del pueblo y los procesos de presentación de denuncias de las INDH sean accesibles para todas las mujeres y hombres, incluyendo a las personas LGBTI y las personas que pertenecen a grupos minoritarios. Trabajar con las OSC y las asociaciones de personal para encontrar una solución a las barreras.
- ◆ Realizar campañas de divulgación e información para fomentar las denuncias de acoso, discriminación y abuso sexual relacionadas con género, reconociendo que la baja tendencia a presentarlas suele ser grave en las fuerzas armadas.
- ◆ Asegurarse de que los procesos para la tramitación e investigación de las denuncias sean sensibles a las cuestiones de género, y que incluyan centrarse en las víctimas.

<sup>\*</sup> Para orientación más detallada, véase DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions, Ginebra: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

- ◆ Crear su propia estructura institucional con financiamiento y personal específicos para centrarse en la igualdad de género (como una división o unidad).
- ◆ Cooperar con los organismos gubernamentales y las OSC que trabajan en la igualdad de género.

#### Supervisión de la sociedad civil^

Las OSC, incluidas las organizaciones de mujeres y la comunidad académica, desempeñan un papel fundamental en la supervisión de las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa, haciéndolas responsables de sus compromisos jurídicos y normativos. Las organizaciones de mujeres, por ejemplo, pueden estar en una posición única para resaltar la manera en que las acciones de las fuerzas armadas tienen un impacto en las mujeres, sus familias y sus comunidades. Las organizaciones que representan a las personas LGBTI y a las mujeres de las minorías desempeñan un papel similar para los miembros de sus comunidades particulares.

En muchos países, incluidos Corea del Sur, Uganda y el Reino Unido, los procesos para monitorear la implementación de los PNA sobre MPS incluyen consultas y compromisos continuos entre las OSC feministas y los ministerios de defensa.

Para apoyar la integración de una perspectiva de género en el sector de la defensa, las OSC pueden adoptarse diversas medidas.

- ◆ Investigar y vigilar los efectos de las fuerzas armadas en las comunidades desde el punto de vista del género; por ejemplo, la forma en que las fuerzas armadas protegen a las mujeres y los hombres de la violencia o los exponen a ella; la forma en que abordan la explotación sexual, y la forma en que interactúan con los niños y las niñas. Esto puede servir de base para elaborar recomendaciones y ejercer incidencia ante las instituciones de defensa, los miembros del parlamento y los medios de comunicación.
- ◆ Monitorear y presentar informes de forma independiente sobre el cumplimiento de los compromisos relacionados con el género por parte de las instituciones de defensa, tales como los contraídos en el marco de un PNA sobre MPS, los procesos de presentación de informes de la CEDAW o las estrategias sobre VG.
- ◆ Contribuir a las consultas sobre políticas de defensa y género de las instituciones de defensa, instituciones de defensoría del pueblo, INDH y parlamentos.
- ◆ Brindar capacitación a los ejércitos sobre la integración de una perspectiva de género y/o contribuir a la incorporación de la perspectiva de género en el entrenamiento y la educación militar. Las organizaciones de las diásporas pueden contribuir a la capacitación cultural y de género previa al despliegue, y las OSC en el área de una misión pueden apoyar la capacitación dentro de la misión.

Las instituciones de defensa pueden facilitar una relación constructiva con la sociedad civil de diferentes maneras.

- ◆ Invertir tiempo en el fomento de la confianza y el entendimiento mutuos mediante el diálogo, reconociendo la legitimidad democrática de la participación de la sociedad civil en la supervisión y el monitoreo.
- ◆ Invitar a personas expertas de la sociedad civil a que compartan sus conocimientos y pericia con la alta dirección y las personas encargadas de formular políticas, así como en capacitación y educación.
- ◆ Proporcionar acceso a la información siempre que sea posible, en lugar de asumir que la seguridad lo impide en todos los casos.

Asimismo, las organizaciones multilaterales, las entidades donantes para el desarrollo y otras pueden apoyar la participación de la sociedad civil local en la supervisión de las instituciones de defensa prestando apoyo y desarrollo de capacidades a actores, como las organizaciones de mujeres, que pueden no haber tenido históricamente acceso a los procesos de supervisión de las instituciones de defensa.

<sup>^</sup> En relación con la supervisión por parte de la sociedad civil, véase DCAF, OSCE/
ODIHR, UN-INSTRAW (2008)
"Civil Society Oversight of the Security Sector and Gender", Herramienta 9 en Gender and Security Sector Reform Toolkit, Ginebra: DCAF; Instituto para la Seguridad Inclusiva y DCAF (2013) A Women's Guide to Security Sector Reform, Washington, DC: Institute for Inclusive Security.

#### Referencias

- 1. E. G. Boulton (2017) "Teaming: An introduction to gender studies, unshackling human talent and optimising military capability for the coming Era of Equality: 2020 to 2050", Canberra, ACT: Australian Army Research Centre, p. 112. Se reconoce que existen protecciones establecidas por el Convenio 183 de la OIT, de acuerdo con las cuales las fuerzas armadas deben adoptar "las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo/a, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo/la hija", y que tanto la salud de los hombres como de las mujeres (incluida la salud reproductiva) debe salvaguardarse de acuerdo con las normas de la OIT.
- 2. L. Obradović (2014) Gender Integration in NATO Military Forces, Farnham: Ashgate Publishing, p. 143.
- 3. Extracto de la Fuerza Nacional de Defensa Sudafricana (2013) "Code of conduct for uniformed members of the SANDF", *The Reserve Force Volunteer*, Winter.
- 4. Véanse, por ejemplo, S. Atkins (2018) "Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region", OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights, Julio, p. 30, https://www.osce.org/odihr/women-armed-forces-baseline-study?download=true; B. Heilman, R. Levtov, N. van der Gaag, A. Hassink y G. Barker (2017) State of the World's Fathers: Time for Action, Washington, DC: Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children and MenEngage Alliance, https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/PRO17004\_REPORT-Post-print-June9-WEB-2.pdf.
- 5. M. Ghittoni, L. Lehouck y C. Watson (2018) Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline Study, Ginebra: DCAF, p. 35.
- 6. M. Ables (2019) "Women aren't the problem. Standards are", Modern War Institute at West Point, 5 February, https://mwi.usma.edu/women-arent-problem-standards.
- 7. Boulton, nota 1 anterior, p. 112.
- 8. T. Rakoma (2011) "SAMHS appoints its first male Matron", South African Soldier, 18(3), p. 26.
- 9. D. Arakji (2019) "Lebanon's military has increasingly integrated women, but the next challenge is anchoring their gains", Carnegie Middle East Center, 19 de junio, https://carnegie-mec.org/diwan/79306; M. Racovita (2018) "Women in state security provision in Nepal: Meaningful participation?", Documento Informativo sobre Estudio de Armas de Pequeño Calibre, Marzo, Ginebra: Estudio de Armas de Pequeño Calibre; A. N. Alchin (2015) "Are women making a difference in peacekeeping operations? Considering the voices of South African women peacekeepers", Stellenbosch University.
- 10. Racovita, ibíd.
- 11. Arakji, nota 9 anterior, p. XX.
- 12. L. Graham (2018) "Toxic masculinity and gender equity in the Australian Defence Force", *Quillette*, *1 de agosto*, https://quillette.com/2018/08/01/toxic-masculinity-and-gender-equity-in-the-australian-defence-force.
- 13. L. J. Pruitt (2016) The Women in Blue Helmets: Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit, Oakland, CA: University of California Press, p. 113.
- 14. N. Levesque and M. Petriashvili (2016) "Mentoring and coaching", en PfPC SSRWG y EDWG, *Teaching Gender in the Military: A Handbook, Ginebra: DCAF and PfPC, pp. 189–205 en pp. 202–203.*
- 15. M. Bastick (2015) 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, p. 21; C. Watson (2014) Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions, Ginebra: DCAF, p. 59.
- L. Ekvall (2018) Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations, Viena: OSCE, pp. 21–22, 36–39, 54–55.
- 17. M. Lindberg y Y. Foliant (2016) "Gender education and training in the military", en PfPC SSRWG y EDWG, Teaching Gender in the Military: A Handbook, Ginebra: DCAF y PfPC, pp. 63–80 en pp. 67–68.
- 18. B. A. McNierney (2015) "Female Engagement Teams: An evaluation of the Female Engagement Team Program in Afghanistan", documento de trabajo para el Colegio Naval de Guerra de los EE.UU. 2015 Conferencia sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad, Newport, RI, 16–17 de abril, pp. 81–94; UN Peacekeeping (2019) "GHANBATT Female Engagement Team boosts image of Ghana in UN operations in DRC", 22 de enero, https://peacekeeping.un.org/en/ghanbatt-female-engagement-team-boosts-image-of-ghana-un-operations-drc.
- R. Egnell, P. Hojem y H. Berts (2012) Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations:
   The Swedish Armed Forces Model, Uppsala: Universidad de Uppsala, pp. 39–46; M. Bastick y C. Duncanson (2018)
   "Agents of change? Gender Advisors in NATO militaries", International Peacekeeping 25(4), pp. 554–577; S. Azarbaijani-Moghaddam (2014) "Seeking out their Afghan sisters: Female Engagement Teams in Afghanistan", Documento de Trabajo CMI 2014:1, Bergen: Chr. Michelsen Institute; J. R. Holliday (2010) "Female Engagement Teams: The need to standardize training and employment", Military Review, Marzo-Abril, pp. 90–94.
- 20. M. Katt (2014) "Blurred lines: Cultural support teams in Afghanistan", Joint Force Quarterly, 75, pp. 106-113 en p. 109.
- 21. H. Wright y M. Lyytikainen (2014) "Gender and conflict early warning", documento informativo de Saferworld, 28 de mayo, https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/810-gender-and-conflict-early-warning.
- 22. P. 't Hart (1992) "Irving L. Janis' victims of groupthink", Political Psychology, 12(2), pp. 247–278.

- 23. Military Leadership Diversity Commission (2009) "What is the relationship between demographic diversity and cognitive diversity?", Documento Temático 4 sobre Definición de Diversidad, Diciembre, pp 1–2, https://diversity.defense.gov/Portals/51/Documents/Resources/Commission/docs/Issue%20Papers/Paper%2004%20-%20 Relationship%20Between%20Demographic%20Diversity%20and%20Cognitive%20Diversity.pdf; A. Reynolds y D. Lewis (2017) "Teams solve problems faster when they're more cognitively diverse", *Harvard Business Review, 30 de marzo*, https://hbr.org/2017/03/teams-solve-problems-faster-when-theyre-more-cognitively-diverse.
- 24. J. Bromley (2015) "Accord internship: A South African NGO's approach to peacekeeping in 2015", Colección Independent Study Project (ISP) No. 2162, p. 39.
- 25. EUNAVFOR MED Operation Sophia (2018) "Gender and human rights information paper", 13 de noviembre, p. 1; entrevista con una exasesora de género de la Operación Sophia.
- 26. Extraido de Ekvall, nota 16 anterior, p. 14; KOFF Centre for Peacebuilding (2012) "Gender analysis of conflict", Octubre, pp. 2–3, http://koff.swisspeace.ch/fileadmin/user\_upload/koff/Publications/GENDERAnalysis\_of\_Conflic\_Handout.pdf; S. Tielemans (2015) *Gender & Conflict Analysis Toolkit for Peacebuilders, Londres: Conciliation Resources*, p. 51.
- 27. M. R. Bauer (2019) "How more women on cybersecurity teams can create advantages", Fifth Domain, 17 de enero.
- 28. A. Phillips (2018) "Trailblazing women in the cybersecurity field", Hackernoon, 27 de diciembre.
- 29. L. P. Kvarving y R. Grimes (2016) "Why and how gender is vital to military operations", en PfPC SSRWG y EDWG, Teaching Gender in the Military: A Handbook, Ginebra: DCAF y PfPC, pp. 9–26 en p. 22.
- 30. Véase, por ejemplo, la Resolución 1820 del Consejo de Seguridad, artículo 3.
- 31. Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (2013) "Annual report 2013", p. 27, https://www.kaiptc.org/wp-content/uploads/2017/01/Annual-Report-2013.pdf.
- 32. M. E. Vandenburg (2002) "Hopes betrayed: Trafficking of women and girls to Bosnia and Herzegovina for forced prostitution", *Human Rights Watch*, 14(9), p. 63; V. L. Starks (2008) "The US government's recent initiatives to prevent contractors from engaging in trafficking in persons: Analysis of Federal Acquisition Regulation Subpart 22.17", *Public Contract Law Journal*, 37(4), pp. 879–905.
- 33. ONU Mujeres (2015) Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council Resolution 1325, Nueva York: UN Women, p. 331.
- 34. Ibíd., p. 142; ONU Mujeres, citado en M. Cabrera-Balleza y A. Fal Dutra Santos (2017) "No money, No NAP: Manual for costing and budgeting national action plans on UNSCR 1325", Nueva York: Global Network of Women Peacebuilders, p. 18; National Commission for the Promotion of Equality (Malta) (2009) Gender Responsive Budgeting: A Study of GRB initiatives in Sweden, Switzerland, Italy, the United Kingdom and France, Hamrun: NCPE, p. 31.
- 35. Ekvall, nota 16 anterior, pp. 31-35, 40-48.
- 36. M. Lindberg y Y. Foliant, nota 17 anterior, pp. 63–80 en p. 74.
- 37. G. Hoogensen Gjørv y T. T. Kleppe (2016) "Civil-Military Interaction, CIMIC and Interacting with Gender", in G. Lucius and S. Rietjens (eds) Effective Civil-Military Interaction in Peace Operations: Theory and Practice, Basel: Springer International Publishing, p. 260; Civil-Military Cooperation Centre of Excellence (2018) "Women, peace and security: A CCOE fact sheet", Diciembre, https://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2018/12/CCOE-Fact-Sheet\_Women-Peace-and-Security.pdf, p. 5; Ekvall, nota 16 anterior, pp. 83; Nordic Centre for Gender in Military Operations and Swedish Armed Forces (2015) "Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations", Kungsängen: NCGM.
- 38. Véase, por ejemplo, S. Ferbach y A. Reeves (2018) "The role of parliaments in NATO member countries in advancing the Women, Peace and Security agenda: A survey by the NATO Parliamentary Assembly", Ginebra, DCAF.



# 5. Preguntas de orientación para la autoevaluación institucional

Estas preguntas de orientación para la autoevaluación institucional tienen la finalidad de ser un punto de partida para evaluar la manera en que las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa podrían integrar de mejor forma una perspectiva de género y contribuir a la igualdad de género. En ellas se esboza el tipo de datos que sería necesario reunir y procesar, y algunas posibles medidas para mejorar.

Este no es un conjunto exhaustivo de preguntas y debe desarrollarse y adaptarse a cualquier contexto. Se insta a quien las use a que añada más preguntas sobre la manera en que se aborda actualmente el género en su institución. No es necesario utilizar la guía de forma secuencial: las personas que lo utilicen pueden dejar algunos segmentos a un lado y seleccionar las áreas en las que creen que el impacto será mayor o donde es más probable que tengan impulso.

En el Cuadro 6 de la página 28, se destacan herramientas de evaluación más completas para las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa.

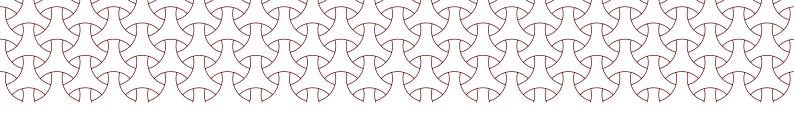
Preguntas	Ejemplos de datos a recopilar y analizar	Ejemplos para mejorar las debilidades
¿Qué tan inclusiva es la institución respecto a las mujeres?	<ul> <li>Porcentaje de mujeres y hombres en las instituciones de defensa, desglosado por rango, unidad, función y otros factores pertinentes</li> <li>Porcentaje de mujeres y hombres desplegados en operaciones</li> <li>Denuncias presentadas por mujeres y hombres</li> <li>Percepciones de diferentes grupos de mujeres y hombres en cuanto a la equidad en el empleo</li> </ul>	<ul> <li>Eliminar las barreras legales</li> <li>Actualizar los códigos de conducta para incluir la prohibición expresa de la discriminación o el acoso sexual</li> <li>Aplicar la perspectiva de género a las campañas de reclutamiento</li> <li>Realizar una evaluación del ambiente institucional</li> <li>Revisar los criterios de despliegue/promoción para eliminar la discriminación o el sesgo por motivos de género</li> <li>Asegurarse de que la diversidad y la inclusión formen parte de la educación y la capacitación</li> <li>Interactuar con las asociaciones de personal</li> </ul>
¿Las funciones tienen diferentes requisitos o criterios de elegibilidad para mujeres y hombres?	<ul> <li>Requisitos para la función y criterios de elegibilidad</li> <li>Porcentaje de mujeres y hombres en funcio- nes donde éstas difieren</li> </ul>	<ul> <li>Eliminar las barreras legales y políticas</li> <li>Realizar una evaluación del ambiente institucional</li> <li>Llevar a cabo una evaluación de las barreras</li> </ul>

Imagen: Personal de las Fuerzas Armadas Nacionales de Indonesia, de la Armada de los Estados Unidos y estudiantes y personal escolar celebran la finalización de un proyecto de construcción en la Escuela Primaria SDN Duduk Sampeyan, Distrito de Gresik, Indonesia, 2019 © U.S. Navy/Candace Lightsey.

#### Preguntas Ejemplos de datos a recopilar y analizar Ejemplos para mejorar las debilidades ¿Qué tan inclusiva + Revisión de las leyes y políticas relativas al → Eliminar las barreras legales es la institución personal LGBTI + Actualizar los códigos de conducta para para el personal ✦ Porcentaje de personal dispuesto a revelar prohibir expresamente la discriminación o el LGBTI? su orientación sexual e identidad de acoso contra las personas LGBTI género en comparación con las estadísticas ✦ Realizar una evaluación del ambiente nacionales institucional → Denuncias presentadas por el personal Asegurarse de que la diversidad y la inclusión formen parte de la educación y la Percepciones del personal LGBTI sobre la equidad en el empleo → Participar con las OSC y las asociaciones de personal que representan a las personas LGBTI ¿Cómo se adaptan + Revisión de las políticas sobre horarios de Revisar y ajustar las políticas con la aporlas instituciones de trabajo flexibles y prestación de servicios tación de las asociaciones de personal, las defensa al personal de guardería (a diario y para el personal personas expertas y las organizaciones de la con familias y otras desplegado) sociedad civil responsabilidades → Porcentaje del personal que toma licencias Promocionar las disposiciones que existen y de prestación de de maternidad o paternidad o utiliza horatener respaldo de la dirección cuidados? rios de trabajo flexibles y disposiciones para el cuidado de hijos e hijas (desglosado por sexo, rango, unidad, etc.) ✦ Revisión de las políticas relativas al reconocimiento de los cónvuges y pareias (por ejemplo, ¿se reconocen las parejas del mismo sexo? ¿Pueden los miembros del personal designar a una pareja con la que no estén casados?) ¿Existen procedi-+ Códigos de conducta y políticas relativas al + Fortalecer la capacitación y la educación mientos eficaces sobre el respeto, el acoso sexual, la discrimicomportamiento para la prevención nación, etc. → Materiales de capacitación y educación v la denuncia de la + Crear apoyo de la dirección para un sistema + Políticas y procedimientos de denuncia discriminación, el eficaz de denuncia (con educación si fuera → Datos consolidados sobre las denuncias y acoso y el abuso necesario) su manejo (desglosados por género, rango, sexual basados en unidad, tipo de denuncia, resolución, etc.) género, así como para la respuesta a estos? ¿Existen procedi-+ Códigos de conducta, órdenes permanentes, ★ Actualizar los códigos de conducta, políticas mientos eficaces políticas, etc., relativas a EAS y procedimientos para la prevención, Materiales de capacitación y educación Fortalecer la capacitación y la educación la notificación y la sobre EAS + Políticas y procedimientos de denuncia respuesta a la EAS + Asegurar el compromiso de la dirección (con → Datos consolidados sobre las denuncias y en el hogar y en las educación si fuera necesario) su manejo (desglosados por género, rango, zonas de misión? + Generar apoyo de la dirección para una unidad, tipo de denuncia, resolución, etc.) acción sólida contra la EAS + Percepciones de las comunidades en las zonas de operación Percepciones de las OCS y las organizaciones humanitarias locales e internacionales ¿Puede todo el + Planes de estudio para capacitación y ★ Fortalecer la capacitación y la educación personal aplicar educación con una perspectiva de género una perspectiva de → Descripciones de puestos, competencias y ★ Actualizar las descripciones de los puestos género en su área criterios de promoción asociados con cada de trabajo, las competencias y los criterios de trabajo? función de promoción para incluir la integración de una perspectiva de género + Contenido de género en planes e informes operativos ★ Actualizar los formatos para planificación y presentación de informes a fin de incluir Términos de referencia para personal con el género conocimientos y destrezas especializados en género e informes de su trabajo + Asegurarse de que se nombre y capacite a las Asesorías y los Puntos Focales de Género, y que tengan acceso a las personas que deberían apoyar

#### Preguntas Ejemplos de datos a recopilar y analizar Ejemplos para mejorar las debilidades ¿Existe personal → Declaraciones y decisiones de la dirección, → Desarrollar específicamente las capacidades directivo superior incluida la asignación de recursos de la dirección en materia de género relacionado con la → Compromiso de la dirección con los eventos → Definir las funciones de la dirección en los iqualdad de género y actividades relacionados con el género documentos, planes y estrategias de política y la importancia de (por ejemplo, Día Internacional de la Mujer, con respecto a la promoción de la calidad aplicar una perspeccapacitación para la prevención de la agredel género y la aplicación de una perspectitiva de género? sión sexual) va de género ★ Asegurar que los y las líderes tengan + Actividades de desarrollo de capacidades relacionadas con el género, enfocadas a la objetivos de desempeño relacionados con el dirección superior (por ejemplo, seminarios género, incluyendo la prevención del acoso para personas determinantes en la dirección, sexual y por razones de género y la EAS programas de asesoría) por parte de las personas que están bajo su ¿Existe una super-✦ Preguntas e investigaciones parlamentarias ✦ Fortalecer la presentación de informes visión eficaz interna periódicos al parlamento y a otras entidades + Informes a las entidades de monitoreo (por y externa de los prode monitoreo ejemplo, instituciones de defensoría del gresos realizados pueblo, INDH, entidades de monitoreo de los + Establecer estructuras para examinar y aplien la aplicación de PNA sobre MPS) car las respuestas a las recomendaciones de la perspectiva de las entidades de monitoreo ✦ Recomendaciones formuladas por las género y la igualdad entidades de monitoreo y porcentaje de + Crear foros para intercambiar prácticas sode género? aplicación de las recomendaciones bre la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género (o sumarse a los → Documentación sobre el compromiso con ya existentes) con las organizaciones de la las organizaciones de la sociedad civil y la sociedad civil y la comunidad académica comunidad académica





### 6. Recursos Adicionales

#### Sitios web

DCAF, "Gender and security", www.dcaf.ch/gender-and-security

OTAN, "Gender perspectives in NATO armed forces", https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\_101372.htm

OSCE, "Gender equality", https://www.osce.org/gender-equality

OSCE/ODIHR, "Human rights, gender and the security sector", https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector

Peace Operations Training Institute, "Courses on gender awareness", https://www.peaceopstraining.org/courses/#gender-awareness

RESDAL, "Women, peace and security", https://www.resdal.org/wps\_sp

ONU Mujeres, "Peace and security", https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security

#### Documentos de orientación sobre género para las fuerzas armadas

Fuerzas Armadas Canadienses (2019) "Integrating gender perspectives in operations: A gender aide-mémoire for the Canadian Armed Forces", Strategic Joint Staff, Canadian Armed Forces.

Fuerza de Defensa de Nueva Zelanda (2016) "Commander's guide to Women, Peace and Security", Wellington: Chief of Defence Force.

Ministerio de Defensa (2019) "Joint service publication 1325: Human security in military operations", Londres: UK Ministry of Defence.

Escuela de Guerra del Ejército de los Estados Unidos (2019) "Commander and staff guide to Women, Peace, and Security" (borrador), Carlisle, PA: Peacekeeping and Stability Operations Institute.

Imagen: Personal de las Fuerzas de Defensa del Pueblo de Sudán del Sur analizando la forma de mejorar la participación de las mujeres en la construcción de la paz en Sudán del Sur, 2019 © UN/ Isaac Billy.

#### Otras quías y manuales

Bastick, M. (2011) *Guía de Autoevaluación para la Policía, las Fuerzas Armadas y el Sector de Justicia*, Ginebra: DCAF.

Bastick, M. (2014) Integrating a Gender Perspective into Internal Oversight within Armed Forces, Ginebra: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

Bastick, M. (2015) 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.

Born, H. y I. Leigh (eds) (2008) *Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel*, Ginebra: OSCE/ODIHR y DCAF.

Committee on Women in the NATO Forces (2008) *Improving the Gender Balance: A Selected List of Best Practices*, Bruselas: NATO.

Crompvoets, S. (2019) Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces, Ginebra: DCAF.

Elroy, G. (2016) Training Manual: A Gender Perspective in CSDP, Sandö: Folke Bernadotte Academy.

Groothedde, S. (2013) *Gender Makes Sense: A Way to Improve your Mission, Enschede:* Civil–Military Co-operation Centre of Excellence.

The Hague Centre for Strategic Studies (2014) *LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion, La Hague Centre for Strategic Studies.* 

Karim, S. (a ser publicado en 2020) Measuring Opportunities for Women in Peacebuilding: A Barrier Assessment Methodology, Centro de Estudios Estratégicos de La Haya: DCAF.

NATO ACO (2015) Gender Functional Planning Guide, Mons: NATO SHAPE.

OSCE (2018) Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at Tactical Level in Peace Support Operations, Viena: OSCE.

OSCE/ODIHR (2012) Handbook for National Human Rights Institutions on Women's Rights and Gender Equality, Varsovia: OSCE/ODIHR.

PfPC SSRWG y EDWG (2016) Teaching Gender in the Military: A Handbook, Ginebra: DCAF and PfPC.

UN DPKO (2004) Gender Resource Package for Peacekeeping Operations, Nueva York: UN DPKO.

UN DPKO/DFS (2010) *Integrating a Gender Perspective into the Work of the UN Military in Peacekeeping Operations*, Nueva York: United Nations.

UN DPKO/DFS (2015) "Protection of civilians: Implementing guidelines for military components of United Nations peacekeeping missions", Nueva York: United Nations.

UNIFEM, UN DPKO, UN Action against Sexual Violence in Conflict (2010) "Addressing conflict-related sexual violence: An analytical inventory of peacekeeping practice", Nueva York: UN Women.

UN SSR Task Force (2012) *Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes*, Nueva York: United Nations.

Women in International Security (2016) *Combat Integration Handbook: A Leader's Guide to Success*, Washington, DC: Women in International Security.

#### Artículos e informes

Atkins, S. (2018) "Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region", Varsovia: OSCE/ODIHR.

Blondin, M. (2016) "Women in the armed forces: Promoting equality, putting an end to gender-based violence", informe al Comité sobre Igualdad y No-Discriminación, Consejo Europeo, 1 de junio.

Donadio, M. (2019) "Women, security forces and peacekeeping in the MENA region", Buenos Aires: RESDAL.

European External Action Service (2016) "Report on the baseline study on integrating human rights and gender into the European Union's Common Security and Defence Policy", Bruselas: European External Action Service.

Lackenbauer, H. y R. Langlais (eds.) (2013) "Review of the practical implications of UNSCR 1325 for the conduct of NATO-led operations and missions", Estocolmo: Swedish Defence Research Agency

NATO Committee on Gender Perspectives (2017) "Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives", Bruselas: NATO.

Nordic Centre for Gender in Military Operations and Swedish Armed Forces (2015) "Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations", Kungsängen: NCGM.

Universidad Rey Juan Carlos, Comisión Australiana de Derechos Humanos y Fuerza de Defensa Australiana (2015) "UNSCR 1325 reload", Universidad Rey Juan Carlos, Australian Human Rights Commission y Australian Defence Force.

Schjølset, A. (2010) "Closing the gender gap in the armed forces: The varying success of recruitment and retention strategies in NATO", PRIO Documento de Orientación Política 4, Oslo: PRIO.

Swedish Red Cross (2015) "IHL and gender: Swedish experiences", Estocolmo: Swedish Red Cross y Swedish Ministry for Foreign Affairs.







