

Género e Inteligencia

Lauren Hutton



Acerca de la autora

Lauren Hutton es una analista política con experiencia en intervenciones internacionales en Estados afectados por conflictos, principalmente en África. Lauren ha publicado varios trabajos sobre género y seguridad, así como sobre la gobernanza democrática del sector de inteligencia. Es consultora independiente y ha trabajado con *think tanks*, donantes, agencias de la ONU y actores humanitarios en el desarrollo e implementación de proyectos de seguridad y gobernanza.

Editora

Megan Bastick, DCAF

Agradecimientos

DCAF, OSCE/ODIHR y ONU Mujeres desean expresar su gratitud a las muchas personas que contribuyeron a este proyecto. Estos incluyen a quienes participaron en el taller de revisión que tuvo lugar en diciembre de 2018 en Ginebra, y las personas que revisaron y proporcionaron comentarios sobre los borradores de esta herramienta: Ben Buckland (APT), Nazli Yildirim Schierkolk, Sandy Africa y Brad Orchard (ONU Mujeres), Graziella Pavone y Omer Fisher (OSCE/ODIHR), y Lorraine Serrano y Hans Born (DCAF). Un agradecimiento especial a Marta Ghittoni de DCAF por su coordinación de 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.

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

Diseño: Alice Lake Hammond (alichel.co)

Traducción: entretextos.com

Diagramación en español: Antonio Mena (antoniomena.ec)

Fotografía de la portada: © The United Nations Institute for Disarmament Research's 2019 Innovations Dialogue, "Digital Technologies & International Security", 2019 © UN Photo/Jean-Marc Ferré.

© DCAF, OSCE/ODIHR, ONU Mujeres, 2019

Se recomienda el uso, traducción y difusión de esta publicación. Sin embargo, pedimos que se reconozcan y citen los materiales y que no se altere el contenido.

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

ISBN 92-9222-539-1

Este documento fue publicado originalmente por DCAF, OSCE/ODIHR y ONU Mujeres en 2019 en inglés como "*Intelligence and Gender*", en *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 oficial.

Este material ha sido financiado por la ayuda para el desarrollo del gobierno del Reino Unido, sin embargo las opiniones expresadas no reflejan necesariamente las políticas oficiales del gobierno del Reino Unido.



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:

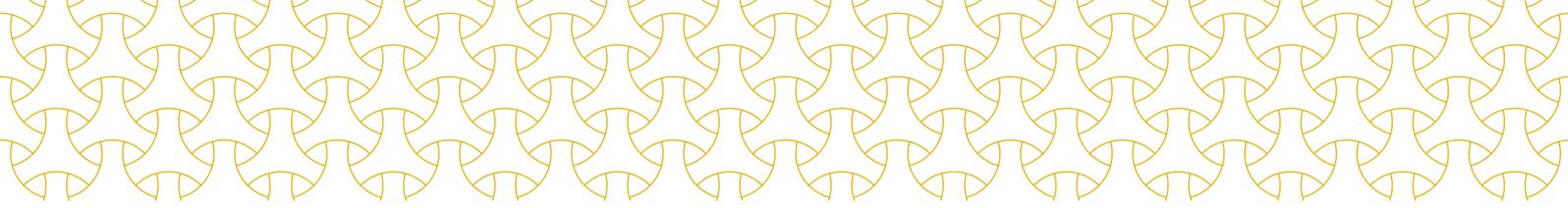
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Sector de Seguridad y la Igualdad de Género
Un Enfoque de Gobernanza del Sector de Seguridad para las Mujeres, la Paz y la Seguridad
Género, Prevención del Extremismo Violento y Lucha contra el Terrorismo
Género y Regulación de la Seguridad Privada

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

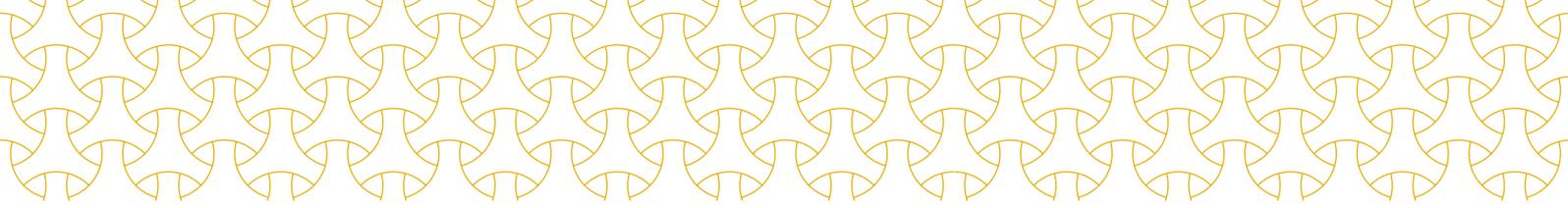




Contenido

1. Resumen	1
1.1 La inteligencia y el contexto global de seguridad	1
1.2 Audiencias de esta Herramienta	2
1.3 Esquema de esta Herramienta	2
2. ¿Por qué la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género son importantes para los servicios de inteligencia?	5
2.1 Conceptos clave	5
2.2 Una perspectiva de género fortalece los productos de inteligencia.	9
2.3 La igualdad de género permite que las organizaciones de inteligencia aprovechen los beneficios de la diversidad de la fuerza laboral.	11
2.4 Los servicios de inteligencia deben prevenir la discriminación por motivos de sexo u orientación sexual	13
2.5 Los servicios de inteligencia pueden contribuir al logro de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad	15
2.6 Los servicios de inteligencia pueden contribuir al logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	16
3. ¿Cómo serían los servicios de inteligencia que promueven la igualdad de género e integran una perspectiva de género?	21
3.1 Operar dentro de reglas claras que promuevan la igualdad de género y los derechos humanos en general y reflejen los valores democráticos	21
3.2 Incluir activamente las perspectivas de mujeres y hombres	22
3.3 Compromiso, cultura y prácticas organizacionales para lograr la igualdad de género y una diversidad más amplia	24
4. ¿Cómo pueden los servicios de inteligencia promover la igualdad de género e integrar una perspectiva de género?	27
4.1 Integración de una perspectiva de género en el ciclo de inteligencia	27
4.2 Empeñamiento de una reforma para fortalecer la supervisión y la rendición de cuentas de manera inclusiva	29
4.3 Fortalecimiento de la perspectiva de género en la supervisión de los servicios de inteligencia*	32
4.4 Liderazgo organizacional y estrategia para la igualdad, diversidad e inclusión de género	34
4.5 Contratación de mujeres y otros grupos subrepresentados en los servicios de inteligencia	37
4.6 Mecanismos para prevenir y responder a las denuncias relacionadas con el género	39
5. Preguntas orientadoras para la autoevaluación institucional	41
6. Recursos adicionales.	45

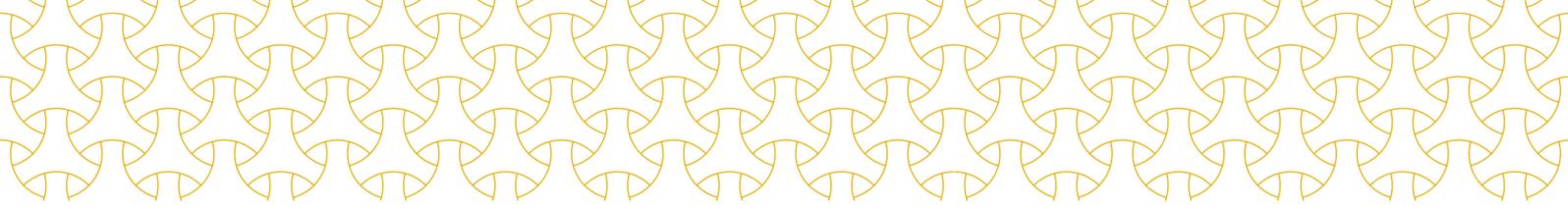




Acrónimos

BIN	Badan Intelijen Negara (Agencia de Inteligencia Estatal de Indonesia, por sus siglas en indonesio)
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
CIA	Agencia Central de Inteligencia de los EEUU (por sus siglas en inglés)
CSIS	Servicio Canadiense de Inteligencia de Seguridad (por sus siglas en inglés)
DCAF	Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad
EEUU	Estados Unidos
GCHQ	Sede de Comunicaciones Gubernamentales del Reino Unido (por sus siglas en inglés)
GCSB	Oficina de Seguridad de Comunicaciones Gubernamentales de Nueva Zelanda (por sus siglas en inglés)
ICCPR	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (por sus siglas en inglés)
INDH	institución nacional de derechos humanos
LGBTI	lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales
MI5	Sección 5 de Inteligencia Militar (Servicio de Seguridad del Reino Unido)
MI6	Sección 6 de Inteligencia Militar (Servicio Secreto de Inteligencia del Reino Unido)
ODS	Objetivo de Desarrollo Sostenible
ONA	Oficina de Evaluaciones Nacionales de Australia (por sus siglas en inglés)
ONU	Naciones Unidas
RU	Reino Unido
STEM	ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (por sus siglas en inglés)
VG	violencia de género





1. Resumen

Hasta ahora se ha puesto poca atención al género en relación con los servicios de inteligencia, pero la integración de una perspectiva de género en la recopilación y el análisis de inteligencia puede fortalecer estos procesos. Además, los servicios de inteligencia que funcionan en pos de objetivos democráticos deben realizar su trabajo sin discriminación por motivos de sexo, género u orientación sexual. Para ello, se requieren medidas que garanticen que mujeres y hombres, incluidos los de diversa orientación sexual, identidad o expresión de género*, tengan las mismas oportunidades de participar en el sector de inteligencia. Se requieren medidas para garantizar que las necesidades de seguridad y los derechos de mujeres, hombres, niñas y niños se aborden por igual dentro de las funciones del sector de inteligencia. Promover la igualdad de género e integrar una perspectiva de género en el sector de inteligencia son parte de la responsabilidad de un gobierno en el cuidado de sus ciudadanos y ciudadanas de una manera que proteja y promueva los derechos de todos y todas. Esta responsabilidad tiene dimensiones normativas nacionales e internacionales.

Esta *Caja de Herramientas de Género y Seguridad* de DCAF, OSCE/ODIHR y ONU Mujeres reúne lecciones clave de la última década en la promoción de la igualdad de género en la seguridad y la justicia. El objetivo de la caja de herramientas es compartir buenas prácticas, nuevas y emergentes, reflexionando sobre cómo estas se han desarrollado. El conjunto de herramientas está diseñado para ayudar a las instituciones del sector de seguridad y justicia a integrar una perspectiva de género. Al hacerlo, la atención a las necesidades de seguridad y justicia de las mujeres y las niñas, a menudo desatendidas, debe ser siempre una prioridad clave. Esta herramienta sobre “Género e inteligencia” abre nuevos caminos al demostrar que los servicios de inteligencia deben y pueden desempeñar un papel en el avance hacia la igualdad de género.

1.1 La inteligencia y el contexto global de seguridad

Esta Herramienta entiende por “servicios de inteligencia”, los organismos estatales definidos y encargados por ley como responsables de las funciones de inteligencia. Los servicios de inteligencia recopilan, analizan y difunden información relacionada con amenazas a la seguridad nacional.

Los servicios de inteligencia en el siglo 21 están a la vanguardia de los esfuerzos para contrarrestar amenazas complejas y multifacéticas contra el Estado. Algunas son amenazas al orden político de un Estado, como el terrorismo, los disturbios civiles y la interferencia extranjera; algunas son amenazas a la estabilidad económica del Estado, a través del espionaje económico, por ejemplo; y algunas son amenazas a la seguridad, como las derivadas del crimen organizado y el delito cibernético.

El trabajo de los servicios de inteligencia se ve particularmente afectado por la era de la información. Esto ha traído consigo aumentos significativos en la cantidad de datos disponibles, así como un aumento en los riesgos que puede presentar la interconectividad. Los

* La terminología en torno a la orientación sexual diversa y la identidad y expresión de género, incluida la comunidad LGBTI, se analiza en la Herramienta 1, “Gobernanza del sector de la seguridad, reforma del sector de la seguridad y género”.

Imagen: Una persona de Kazajstán habla en una sesión sobre las funciones del juez y el fiscal durante las diligencias previas al juicio. En 2012, la discusión se centró en la regulación de medidas que impliquen una grave injerencia en los derechos individuales de una persona, y la regulación de las operaciones de recolección de inteligencia y cómo se utiliza la información obtenida © OSCE.

servicios de inteligencia tienen más capacidad para recopilar información, pero controlar la información se ha vuelto simultáneamente más difícil. Desde organizaciones proactivas de la sociedad civil que abogan por la rendición de cuentas, hasta actores privados capaces de aprovechar la tecnología, y las redes sociales que desafían las nociones de identidad y pertenencia, la información se ha convertido en un escenario principal de impugnación en el que los gobiernos no tienen el monopolio. Sin embargo, dado que los gobiernos conservan la capacidad de regular el acceso y el control de la información, los servicios de inteligencia siguen siendo importantes sitios de impugnación, con llamamientos continuos para su reforma y mayor transparencia.

Considerando la naturaleza cerrada y secreta del sector de la inteligencia, las iniciativas generales del sector público y de la seguridad para integrar una perspectiva de género, en general, han tardado más en permearse hacia el dominio de la inteligencia. El trabajo para reformar el sector de inteligencia rara vez incluye consideraciones de género. Los esfuerzos para abordar los desequilibrios de género en los servicios de inteligencia son relativamente nuevos y dependen de las percepciones sociales más amplias de los roles de género, los avances hacia la igualdad de género y el nivel de democratización.

Los servicios de inteligencia en los Estados Unidos (EEUU), el Reino Unido (RU) e Israel, fundados durante la guerra y que se basan en las contribuciones de hombres y mujeres, tienen una experiencia comparativamente larga en la consideración del género. Países como Australia, Canadá y Nueva Zelanda han iniciado esfuerzos institucionales sistemáticos para abordar la igualdad de género y la diversidad en los últimos cinco años, con cierto éxito. Desde 2016, el servicio de seguridad del Reino Unido, MI5, ha sido incluido en la encuesta nacional publicada como “The Times Top 50 Employers for Women” (La lista del Times de los 50 mayores empleadores de mujeres), y en 2018, el Servicio Secreto de Inteligencia, MI6, también llegó a la lista.¹ El Servicio de Inteligencia de Seguridad Canadiense (CSIS) ha sido incluido en una lista de los “100 principales empleadores” varias veces entre 2010 y 2017.² Los países escandinavos y otros Estados europeos han incorporado el género en todos sus servicios públicos, y sus servicios de inteligencia tienden a informar sobre el equilibrio de género en la dotación de personal, pero hay poca información disponible públicamente que muestre cómo han abordado la igualdad de género y han integrado una perspectiva de género. En Sudáfrica, Rumania y Sierra Leona, durante los períodos de transición se crearon espacios para la diversidad de género junto con los esfuerzos de democratización, pero hay poca información disponible sobre el impacto de una perspectiva de género en el proceso de inteligencia en los años posteriores.

1.2 Audiencias de esta Herramienta

Esta Herramienta es un recurso de buenas prácticas a ser consideradas en el diseño de políticas y procedimientos y/o en la realización de reformas en el sector de inteligencia para promover la igualdad de género e integrar una perspectiva de género.

Se ha escrito principalmente para servicios de inteligencia, profesionales de inteligencia y responsables de políticas de inteligencia, y también para los parlamentos, incluidos los comités especializados de supervisión de inteligencia. Será útil para otros organismos que monitorean y supervisan el sector de la inteligencia, como son las defensorías del pueblo y las instituciones nacionales de derechos humanos (INDH). Las organizaciones de la sociedad civil, quienes defienden la igualdad de género, la academia y otras personas que abogan por la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad también pueden encontrarla útil para abordar una parte del sector de seguridad que hasta ahora ha recibido poca atención.

1.3 Esquema de esta Herramienta

La Sección 2 describe las razones por las que el género es importante para el trabajo de los servicios de inteligencia e introduce conceptos clave sobre inteligencia, control y supervisión del sector de inteligencia y género. Explica cómo un servicio de inteligencia que abarca y promueve la igualdad de género está mejor preparado para cumplir con su mandato.

- ◆ La aplicación de una perspectiva de género en la recopilación y el análisis de la información permite que salgan a la luz signos de inestabilidad que podrían pasarse por

alto. El análisis de género es particularmente útil para que los servicios de inteligencia comprendan las relaciones sociales y las redes sociales, y la dinámica de la violencia y la criminalidad. Se necesita una perspectiva de género para formular opciones de respuesta que no perpetúen prácticas discriminatorias.

- ◆ Personas, hombres y mujeres, calificadas y con experiencia, forman el núcleo de una fuerza laboral de inteligencia. La eficacia de los servicios de inteligencia depende de qué tan bien puedan aprovechar las habilidades y habilidades especiales de todos los empleados y empleadas sin discriminación. Mantener la diversidad de la fuerza laboral es esencial para el funcionamiento eficaz de los servicios de inteligencia, para contrarrestar la singularidad de ideas y perspectivas y diluir las tendencias hacia el “pensamiento de grupo”. Como lo demuestra el uso de mujeres espías a lo largo de la historia, las mujeres pueden hacer contribuciones particulares al trabajo de inteligencia operativa y analítica.

Es más, una serie de normas y estándares internacionales crean el imperativo de que los servicios de inteligencia respeten y promuevan los derechos humanos, integren una perspectiva de género y promuevan la igualdad de género. Como parte del servicio público, los servicios de inteligencia deben estar sujetos a los mismos estándares que otras agencias en este sentido. También pueden contribuir a la consecución de los objetivos de la Agenda Mujer, Paz y Seguridad y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La Sección 3 describe una visión de cómo serán los servicios de inteligencia que integran una perspectiva de género en su trabajo y promueven la igualdad de género. Lo harán:

- ◆ operando dentro de reglas claras que promueven la igualdad de género y los derechos humanos en general y reflejando los valores democráticos
- ◆ incluyendo activamente las perspectivas de mujeres y hombres
- ◆ teniendo el compromiso, la cultura y las prácticas organizacionales para lograr una igualdad de género y una mayor diversidad.

En la Sección 4 se analizan las medidas que deben tomar los gobiernos, los órganos de supervisión y los servicios de inteligencia para garantizar que los servicios de inteligencia integren una perspectiva de género y promuevan la igualdad de género, que incluyen:

- ◆ procesos por integrar una perspectiva de género en el ciclo de inteligencia
- ◆ reformas para fortalecer la supervisión y la rendición de cuentas de una manera inclusiva
- ◆ medidas para reforzar una perspectiva de género en la supervisión de los servicios de inteligencia
- ◆ liderazgo organizacional y estrategias activas para lograr la igualdad, la diversidad y la inclusión de género
- ◆ contratación de mujeres y otros grupos subrepresentados en los servicios de inteligencia
- ◆ mecanismos para prevenir y responder a quejas relacionadas con el género.

La Sección 5 ofrece una lista de verificación para evaluar cómo los servicios de inteligencia están integrando una perspectiva de género y promoviendo la igualdad de género.

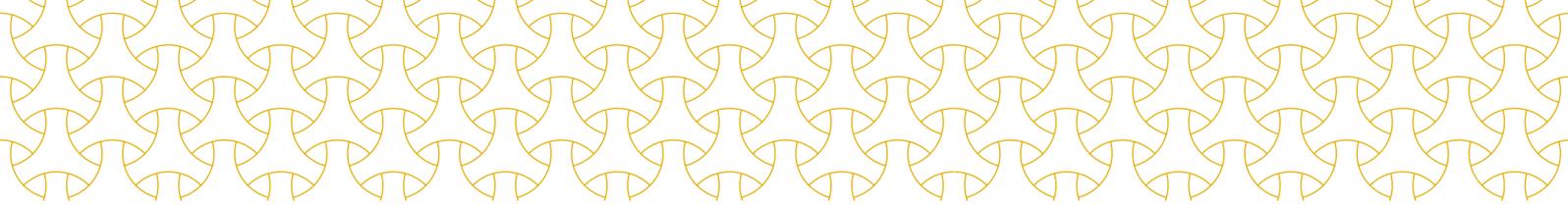
La Sección 6 contiene una lista de recursos útiles.

Las otras Herramientas y los Documentos de orientación política de esta Caja de Herramientas se centran en diferentes cuestiones, proveedores y temas de seguridad y justicia (consulte la página i). Se pretende que la Caja de Herramientas se utilice en su totalidad, y que los lectores y lectoras se muevan entre las Herramientas y los Documentos para encontrar más detalles sobre los aspectos que les interesan.

Referencias

1. *The Times* (2019) “Top 50 employers for women 2019”, 24 April, London: *The Times/The Sunday Times*.
2. MediaCorp Canada (2019) “Canada’s Top 100 Employers”, <https://www.canadastop100.com/national/> (accessed 13 September 2019).





2. ¿Por qué la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género son importantes para los servicios de inteligencia?

Al promover la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género, los servicios de inteligencia están mejor equipados para comprender y abordar las amenazas en sus esferas de influencia nacionales y globales, y son más representativos de las poblaciones a las que sirven. Fundamentalmente, la integración de una perspectiva de género y la búsqueda de la igualdad de género son parte integral de la eficacia de los servicios de inteligencia. Ayudan a garantizar que los servicios de inteligencia:

- ◆ tengan una base de candidatos y candidatas más amplia de dónde reclutar, y puedan retener y desarrollar las pericias de su personal
- ◆ protejan y promuevan los derechos humanos
- ◆ reduzcan el daño de una impunidad potencial relacionada la violencia de género* (VG) y la discriminación basada en género
- ◆ como parte del Estado, cumplan sus obligaciones bajo la ley internacional de promover la igualdad de género, así como las obligaciones bajo la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Esta sección comienza explicando los conceptos y la terminología clave utilizados en esta Herramienta, y luego presenta estos argumentos con más detalle.

2.1 Conceptos clave

Inteligencia

Como se indica en la Sección 1, los *servicios de inteligencia* son los organismos estatales definidos y obligados por ley a ser responsables de las funciones de inteligencia. Los servicios de inteligencia recopilan, analizan y difunden información relacionada con amenazas a la seguridad nacional. La función principal de los servicios de inteligencia es proporcionar a los gobiernos información fidedigna sobre las amenazas a las que se enfrentan y dar sentido a cuestiones complejas, problemas emergentes y amenazas a los intereses nacionales. Una característica principal de los servicios de inteligencia es su capacidad para recopilar información utilizando medios secretos, encubiertos e intrusivos, como escuchas telefónicas, vigilancia, interceptación de comunicaciones y operaciones encubiertas.

La mayoría de los países tienen una multitud de organizaciones de inteligencia con responsabilidades específicas pero a veces superpuestas. Estos incluyen inteligencia interna y externa, inteligencia táctica y estratégica, inteligencia criminal, servicios de recolección (por ejemplo, comunicaciones, inteligencia humana e imágenes), inteligencia civil y militar, y organismos de evaluación estratégica. En conjunto, estos servicios comprenden la “comunidad de inteligencia”¹ de un Estado”.

* A los efectos de esta Caja de herramientas, la frase “violencia de género” (VG) se utiliza para referirse a todos los actos dañinos infligidos a alguien debido a supuestos normativos sobre su género. La violencia de género es un término genérico para cualquier acto dañino que se perpetra contra la voluntad de una persona y se basa en diferencias socialmente atribuidas (de género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de tipos específicos de VG varían según las culturas, los países y las regiones. Los ejemplos incluyen la violencia sexual, incluida la explotación/abuso sexual y la trata con fines de explotación sexual; violencia doméstica; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales nocivas como la mutilación genital femenina; asesinatos por honor; herencia de las viudas, y violencia homofóbica y transfóbica.

Véase UN Women (2019) “Gender equality glossary”, <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (acceso el 6 de septiembre de 2019); OHCHR (2011) “Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity”, Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, UN Doc. A/HRC/19/41, 17 de noviembre, p. 20.

Control y supervisión del sector de inteligencia

En una sociedad democrática, la relación entre las personas y los servicios de inteligencia debe definirse de acuerdo con las normas de transparencia, rendición de cuentas, buen gobierno y estado de derecho. Las sociedades democráticas requieren un alto grado de apertura y transparencia en el trabajo de los organismos públicos. Los servicios de inteligencia son más efectivos y legítimos como instituciones democráticas cuando involucran al público, informan al público sobre la naturaleza, las prioridades y las tareas del sector de inteligencia y crean una relación de confianza en la que la ciudadanía cree que los servicios de inteligencia están operando de una manera no partidista, en pos de los mejores intereses del Estado, y protegiendo sus derechos y libertades.

El riesgo de que los servicios de inteligencia operen al margen de sistemas adecuados de control y supervisión y, al mismo tiempo, puedan utilizar el secreto representa una amenaza para las democracias, los derechos humanos y el estado de derecho. Esta amenaza se contrarresta mediante el control y la supervisión. En la mayoría de los contextos, el poder ejecutivo ejerce el *control* de los servicios de inteligencia, mientras que las autoridades civiles, legislativas y judiciales ejercen funciones de *supervisión*. La distinción se explica en el conjunto de herramientas de DCAF sobre supervisión de servicios de inteligencia (*Toolkit on Overseeing Intelligence Services*):

... La supervisión debe distinguirse del control porque este último término (como administración) implica el poder de dirigir las políticas y actividades de una organización. Por lo tanto, el control se asocia típicamente con la rama ejecutiva del gobierno y específicamente con la alta dirección de los servicios de inteligencia. Un ejemplo de control, en oposición a la supervisión, sería la emisión de una orden ejecutiva que requiera que un servicio de inteligencia adopte una nueva prioridad, como el contra-terrorismo.²

La importancia del secreto en el trabajo de los servicios de inteligencia puede exponerlos al uso indebido de agendas políticas partidistas. Esto significa que la supervisión independiente externa es fundamental para garantizar que los servicios de inteligencia funcionen como partes registradas, legales, efectivas y eficientes del servicio público.

Para evitar los abusos de poder, los servicios de inteligencia deben funcionar dentro de marcos legales y regulatorios claros (véase el Recuadro 1). Sus acciones deben estar justificadas de conformidad con la ley, deben realizarse en pos de un interés nacional definido y deben operar dentro de los principios de una buena gestión financiera pública. El uso de métodos intrusivos y acciones encubiertas debe respetar las normas de derechos humanos y debe realizarse apoyando el cumplimiento de los derechos civiles y políticos.

Género*

Al pensar en el género y la igualdad de género en relación con la inteligencia, es útil tener una comprensión clara de los conceptos clave. Si bien las diferentes organizaciones e instituciones adoptan un lenguaje diferente, la mayoría usa alguna forma de las siguientes definiciones, que se extraen de las políticas y documentos de la ONU.

El *género* se refiere a los roles, comportamientos, actividades, atributos y normas que una sociedad determinada en un momento dado considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones *se construyen y aprenden socialmente* a través de procesos de socialización. Son específicos al contexto y al tiempo, y cambian. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio, al igual que otros criterios importantes para el análisis sociocultural, como la clase, la raza, la discapacidad, el nivel de pobreza, el grupo étnico, la orientación sexual y la edad.³ El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos y las oportunidades en la toma de decisiones. En las sociedades patriarcales, el poder político, económico y social recae en los hombres, y los atributos asociados con la masculinidad se valoran por sobre los asociados con las mujeres. Las mujeres y las niñas tienden a estar en posiciones menos poderosas en comparación con los hombres y los niños, y a menudo

* Género, roles de género, estereotipos de género, masculinidades y feminidades, igualdad de género, interseccionalidad y orientación sexual diversa, identidad y expresión de género se analizan con más profundidad en la Herramienta 1, "Gobernanza del sector de la seguridad, reforma del sector de la seguridad y género".

La realización de un análisis de género interseccional se analiza en la Herramienta 15, "Integración del género en el diseño y seguimiento de proyectos para el sector de la seguridad y la justicia".

Recuadro 1: Principios de seguridad nacional y acceso a la información

En muchos países, el acceso a la información es un derecho protegido: los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho general de acceder a la información sobre cómo el gobierno planea proteger y extender la seguridad nacional. En circunstancias excepcionales, este derecho puede restringirse, pero esto requiere parámetros legales y operativos claros.

Conocidos como los “Principios de Tshwane”, los Principios Globales sobre Seguridad Nacional y el Derecho a la Información se redactaron mediante consultas con más de 500 expertos/as de 70 países y se ultimaron en Tshwane, Sudáfrica, en 2013. Los principios responden a los desafíos de mantener seguridad nacional, al mismo tiempo que se cumplen los imperativos democráticos de acceso a la información. Establecieron importantes puntos legislativos y de promoción sobre el derecho a la información, incluidos los siguientes.

- ✦ Es una buena práctica para la seguridad nacional, cuando se utiliza para limitar el derecho a la información, que se defina con precisión en el marco jurídico de un país de manera compatible con una sociedad democrática.
- ✦ No se puede imponer ninguna restricción al derecho a la información por motivos de seguridad nacional a menos que el gobierno pueda demostrar que:
 - la restricción está prescrita por la ley y es necesaria en una sociedad democrática para proteger un interés legítimo de seguridad nacional; y
 - la ley establece las salvaguardias adecuadas contra el abuso, incluido un escrutinio rápido, completo, accesible y eficaz de la validez de la restricción por una autoridad de supervisión independiente y una revisión completa por parte de los tribunales.
- ✦ La carga de demostrar la legitimidad de cualquier restricción recae en la autoridad pública que busca retener información.
- ✦ El derecho a la información debe interpretarse y aplicarse de manera amplia, y cualquier restricción debe interpretarse de manera restringida.
- ✦ Ninguna autoridad pública, incluidos los servicios de inteligencia, puede quedar exenta de los requisitos de divulgación.
- ✦ La información no puede ser retenida por motivos de seguridad nacional simplemente sobre la base de que fue generada o compartida con un Estado extranjero o un organismo intergubernamental, o una autoridad o unidad pública en particular dentro de una autoridad.
- ✦ Todos los órganos de supervisión, incluidas las defensorías del pueblo, las cortes, los tribunales y los órganos de apelación, deben tener acceso a toda la información, incluida la información de seguridad nacional, independientemente del nivel de clasificación, relevante para su capacidad para cumplir con sus responsabilidades.

Los Principios de Tshwane también describen los tipos de información de seguridad nacional que los Estados deberían divulgar voluntaria y activamente en interés del derecho a la información. Para el sector de inteligencia, la información que debe ser de dominio público incluye:

- ✦ la estructura y los poderes de los servicios de inteligencia según sean definidos por la ley
- ✦ la información para evaluar y controlar el uso de los fondos públicos
- ✦ la existencia de acuerdos bilaterales y multilaterales
- ✦ el marco legal general para el uso de vigilancia de todo tipo, incluidas las leyes que rigen todas las formas de vigilancia, tanto encubierta como abierta; los objetivos permisibles de la vigilancia; el umbral de sospecha requerido para iniciar o continuar la vigilancia; las limitaciones a la duración de las medidas de vigilancia; los procedimientos para autorizar y revisar el uso de tales medidas; los tipos de datos personales que pueden recopilarse y/o procesarse con fines de seguridad nacional, y los criterios que se aplican al uso, retención, eliminación y transferencia de estos datos.

Los Principios de Tshwane detallan la manera en que se debe regular el acceso a la información para priorizar la apertura y la transparencia, al mismo tiempo que se invierte en seguridad nacional. Destacan la necesidad de órganos independientes para supervisar las entidades del sector de la seguridad, incluidas sus operaciones, regulaciones, políticas, finanzas y administración.

enfrentan numerosas formas de discriminación estructural económica, política, social y en términos de sus derechos legales.

La forma en que las mujeres y los hombres están a la altura o resisten las expectativas de género en su vida cotidiana a veces se describe en términos de *feminidades* y *masculinidades*: las diversas formas de ser y actuar, los roles, los valores y las expectativas asociadas con el hecho de convertirse en mujeres y hombres. respectivamente, en una sociedad dada y en un momento dado.

Es importante no reducir la comprensión de “género” a “mujeres”, o simplemente a “mujeres” y “hombres”. Considerar el género en el sector de inteligencia se refiere a atender las diferentes necesidades, visiones y experiencias de hombres, mujeres, niñas, niños y personas con toda la diversidad de identidad y expresión de género. Las personas LGBTI (lesbianas, homosexuales, bisexuales, transexuales e intersexuales) y otras personas de diversas orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género, a menudo enfrentan formas particulares de discriminación, explotación, abuso y violencia. Esto es reconocido por los muchos Estados y organizaciones internacionales que abordan la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género en sus leyes y declaraciones. Al integrar una perspectiva de género, siempre se debe recordar que mujeres y hombres (personas que se identifican a través o fuera del binario femenino/masculino) nunca son grupos homogéneos; no todos comparten las mismas experiencias, necesidades o valores, ni tienen las mismas oportunidades.

Además, el concepto de “interseccionalidad” se refiere a la interacción entre dos o más formas de discriminación o sistemas de subordinación, como el racismo, el patriarcado o la desventaja económica. Un análisis interseccional a menudo muestra que las dinámicas de exclusión, desigualdad y violencia se intensifican cuando uno o más de estos sistemas de subordinación se cruzan: por ejemplo, cuando una mujer está marginada socioeconómicamente y es miembro de un grupo étnico minoritario. Es necesario, para cualquier trabajo sobre género e inteligencia, considerar cómo el género se cruza con el origen étnico-religioso, la edad, la clase social, la orientación sexual, el estado civil, la raza, la etnia, la discapacidad y otros identificadores demográficos, en diferentes lugares y en diferentes momentos.

Igualdad de género

La *igualdad de género* es un derecho humano fundamental y un objetivo con el que los gobiernos y las organizaciones internacionales se han comprometido. Por lo tanto, promover la igualdad de género es parte del mandato de las instituciones del sector de la seguridad y la justicia, incluido el sector de inteligencia. El compromiso con la igualdad de género está consagrado en el derecho internacional y en las constituciones y la legislación nacionales de todo el mundo (se analiza más detalladamente en la Subsección 2.4). La igualdad de género significa que:

... los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependerán de si han nacido hombre o mujer. Igualdad no significa “lo mismo que”; la promoción de la igualdad de género no significa que las mujeres y los hombres se convertirán en lo mismo. La igualdad entre mujeres y hombres tiene un aspecto tanto cuantitativo como cualitativo. El aspecto cuantitativo se refiere al deseo de lograr una representación equitativa de las mujeres –aumentando el equilibrio y la paridad– mientras que el aspecto cualitativo se refiere a lograr una influencia equitativa en el establecimiento de prioridades y resultados de desarrollo para mujeres y hombres. La igualdad implica garantizar que las percepciones, los intereses, las necesidades y las prioridades de mujeres y hombres (que pueden ser muy diferentes debido a los diferentes roles y responsabilidades de mujeres y hombres) tendrán el mismo peso en la planificación y la toma de decisiones ...⁴

La igualdad de género también puede entenderse como “la ausencia de discriminación basada en el sexo de una persona en las oportunidades, la asignación de recursos o beneficios o en el acceso a los servicios”.⁵ Lograr la igualdad de género implica una obligación positiva de transformar las relaciones de poder desiguales; abordar las causas subyacentes y las estructuras de la desigualdad de género, incluidas las normas discriminatorias, los prejuicios y los estereotipos, y transformar instituciones que perpetúan la discriminación y la desigualdad.

En el contexto del sector de inteligencia, la igualdad de género significa que las mujeres y los hombres deben tener las mismas oportunidades para participar en los servicios de inteligencia, que sus derechos se protejan y promuevan por igual, y que sus necesidades se aborden por igual.

La integración de una perspectiva de género

Las estrategias clave para lograr la igualdad de género en las políticas internacionales, nacionales e institucionales son la transversalización / integración de la perspectiva de género y el análisis de género.

La “transversalización de género” (o “transversalización de una perspectiva de género”) es el proceso de *evaluar las implicaciones* para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, ya sea desarrollo de políticas, reforma legislativa, reestructuración de instituciones, capacitación u otros programas. Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean una dimensión integral del diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último de la integración de la perspectiva de género es, por tanto, lograr la igualdad de género.⁶

Hoy en día, el término perspectiva de género se entiende de manera más amplia que como un enfoque solo en hombres y mujeres. ONU Mujeres explica la “perspectiva de género” como:

... una forma de ver o analizar que mira el impacto del género en las oportunidades, los roles sociales y las interacciones de las personas. Esta forma de ver es la que permite realizar un análisis de género y, posteriormente, incorporar una perspectiva de género en cualquier programa, política u organización propuesto.⁷

En esta Caja de herramientas, “perspectiva de género” se refiere a ver y analizar el impacto de los roles de género, los estereotipos de género y las estructuras de poder de género en la sociedad y las instituciones, incluyendo la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. Integrar una perspectiva de género implica comprometerse conscientemente y cuestionar cómo el género impacta en las oportunidades, los roles sociales y las interacciones de las personas. Además, la Caja de herramientas utiliza el término “integración de una perspectiva de género” en lugar del término de 1972 “transversalización de una perspectiva de género” para enfatizar que una perspectiva de género exige más que simplemente “evaluar las implicaciones”, también requiere actuar en consecuencia.

2.2 Una perspectiva de género fortalece los productos de inteligencia

Aplicar una comprensión de los roles de género, los estereotipos de género y las estructuras de poder de género en la sociedad y las instituciones puede mejorar la recopilación y el análisis de inteligencia. La identidad, y especialmente la identidad de género, juega un papel importante en la dinámica relacional y en la dinámica de la desigualdad, y se alimenta de cómo nos vemos y entendemos unos a otros tanto a nivel individual como estatal.⁸ Integrar las consideraciones de género en los marcos analíticos significa mirar más de cerca las relaciones entre hombres y mujeres y sus respectivos roles en un contexto particular. El análisis de género ayuda a los servicios de inteligencia a comprender mejor los respectivos patrones de participación que tienen mujeres, hombres y otras identidades de género en una sociedad. Como tal, el análisis de género es particularmente útil para que los servicios de inteligencia comprendan las relaciones sociales y las redes sociales, y cómo se accede a los recursos, la responsabilidad y el poder, y si se comparten o no en una comunidad. El Recuadro 2, que analiza una perspectiva de género sobre el extremismo violento, ilustra esto.* La aplicación de una lente de género a la recopilación y el análisis de la información permite que salgan a la luz signos de inestabilidad que podrían pasarse por alto.

Por el otro lado, si se utilizan sesgos de género, como otros sesgos, en el análisis de las respuestas de inteligencia y seguridad realizadas como resultado de dicho análisis, esto puede

* Véase también el Documento de Orientación Política de esta caja de Herramientas sobre “Género, prevención del extremismo violento y lucha contra el terrorismo”.

conducir a opciones de respuesta que perpetúen las prácticas discriminatorias contra las mujeres y otros grupos, incluidas las personas LGBTI. La integración de una perspectiva de género en los productos de inteligencia también puede romper los sesgos sistémicos hacia respuestas militarizadas y securitizadas a los desafíos de la seguridad nacional y la política exterior, y proporcionar una mayor comprensión de los riesgos y vulnerabilidades sociales que se enfrentan.

Recuadro 2: La integración de una perspectiva de género en los productos de inteligencia: el caso del extremismo violento

Un área en la que se ha avanzado en la integración de una perspectiva de género en el análisis de inteligencia es en la comprensión y prevención del extremismo violento y la radicalización que conduce al terrorismo. Se ha descubierto que el género es una fuerza impulsora psicológica clave detrás del comportamiento extremista violento y los delitos de odio. Los esfuerzos para abordar y prevenir este comportamiento requieren métodos de intervención centrados en el género (Weilnböck, 2014).

El Estudio Global de la ONU sobre la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU encontró que “en todas las religiones y regiones, un hilo común compartido por los grupos extremistas es que, en todos y cada uno de los casos, su avance ha ido acompañado de ataques a los derechos de las mujeres y las niñas –derechos a la educación, a la vida pública y a la toma de decisiones sobre sus propios cuerpos” (UN Women, 2015: 16). El Estudio Global destaca ejemplos del extremismo judío, cristiano, budista e hindú para señalar que el indicador de género atraviesa los grupos religiosos y debe constituir un pilar clave en nuestra comprensión del extremismo. Un estudio sobre la prevención del extremismo violento en Indonesia propugnó el uso del análisis de género en la alerta temprana, ya que se observaron señales de advertencia específicas de género en la vida cotidiana y fueron indicadores tempranos críticos del fundamentalismo y el comportamiento extremista y la violencia. La investigación identificó cuatro señales de advertencia: el uso cambiante del hiyab; limitaciones a la movilidad de las mujeres y la exclusividad de las mezquitas; denominación social y “delitos de odio”, y amenazas o actos de VG (True y Eddyono, 2017).

Al comprender la manera en que el género afecta el comportamiento extremista violento, los servicios de inteligencia pueden ser más conscientes de las tendencias hacia el crecimiento del extremismo violento y la radicalización que conduce al terrorismo. Pueden observar patrones de interacción entre grupos dentro de las redes y preparar estrategias de intervención que se dirijan a las necesidades particulares de género de los individuos y las comunidades. Un análisis de género de la radicalización violenta y el extremismo violento muestra que hombres y mujeres se sienten atraídos e interactúan con la radicalización violenta de diferentes maneras. Los hombres jóvenes se sienten atraídos por los grupos extremistas violentos para satisfacer sus necesidades e identidades percibidas como hombres. Los hombres jóvenes, en particular, buscan desempeñar roles determinados socialmente como sostén de la familia, maridos, padres y cuidadores. En muchos países, la falta de oportunidades económicas, los obstáculos para contraer matrimonio y la falta de oportunidades para alcanzar un estatus social proporcionan un terreno fértil para atraer a hombres desilusionados con imágenes de hermandad, propósito, familia, comunidad y respeto. El análisis de género proporciona a los servicios de inteligencia información sobre las motivaciones sociales que impulsan a las personas a adoptar grupos extremistas violentos y puede proporcionar información clave sobre los cálculos de riesgo de las personas en circunstancias específicas. Esta información es útil para identificar a las personas de alto riesgo, diseñar e implementar intervenciones para contrarrestar el extremismo violento y ayudar a los servicios de inteligencia a reclutar fuentes. Llevar a cabo un análisis de género del extremismo violento puede ayudar a identificar los espacios en los que se crean y refuerzan las masculinidades, y poner de relieve las vías críticas hacia la radicalización violenta.

Las condiciones específicas que conducen a la radicalización violenta de las mujeres pueden incluir la desigualdad y la discriminación por motivos de género, la violencia contra la mujer, la falta de oportunidades educativas y económicas y la falta de oportunidades para que las mujeres ejerzan sus derechos civiles y políticos, y participen en el proceso polí-

tico utilizando métodos legales y no violentos (OSCE Secretariat, 2013). La aplicación de estereotipos de género por parte de los servicios de inteligencia ha provocado que no se reconozcan las amenazas que emanan de las mujeres y, por tanto, los servicios de inteligencia no han logrado interrumpir el reclutamiento y la financiación de las redes dirigidas por mujeres. De hecho, la imagen misma de la mujer pacífica ha sido utilizada por grupos terroristas para reclutar mujeres y reclamar un carácter inocente y no violento al resaltar la participación de las mujeres en sus organizaciones.

Una mejor comprensión de la radicalización terrorista también se beneficiaría de una mayor interacción entre los organismos de inteligencia y las autoridades públicas en otros campos, como los servicios educativos y los servicios sociales y de salud, a nivel nacional y local, a través de, por ejemplo, foros interinstitucionales para intercambiar conocimientos especializados, fortalecer el intercambio de información y aumentar la conciencia y el conocimiento sobre género y seguridad entre todas las partes interesadas. Además, los servicios de inteligencia pueden promover la integración de una perspectiva de género mediante el establecimiento de relaciones con organizaciones de mujeres. Los servicios de inteligencia deben identificar a las defensoras de los derechos de las mujeres y las organizaciones de mujeres clave, así como sus capacidades y necesidades, a fin de diversificar las asociaciones y priorizar la participación de las organizaciones de base y los líderes (OSCE Secretariat, 2013).

Si los servicios de inteligencia integran una perspectiva de género, comprenderán mejor los roles de las mujeres en grupos terroristas y extremistas violentos, y podrán desarrollar intervenciones más efectivas para abordar los diversos roles de las mujeres en dichos grupos. Por ejemplo, la respuesta inicial de los gobiernos de Europa a los combatientes terroristas que regresaban de Siria e Irak fue enjuiciar solo a los hombres: se percibía que las mujeres habían asumido papeles menos activos en los conflictos y, en general, no fueron procesadas (Heinke et al., 2018). Sin embargo, después del ataque de 2014 contra el Museo Judío de Bruselas y el ataque de París de 2015, el enjuiciamiento de los repatriados se volvió más sistemático e incluyó a las mujeres repatriadas en reconocimiento de sus activas contribuciones al terrorismo.

Fuentes: H. Weirböck (2014) "Rehabilitating perpetrators of violent extremism and hate crime: The importance of gender-based approaches and the limits of online interventions", Londres: Open Democracy; UN Women (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; J. True y S. Eddyono (2017) "Preventing violent extremism: Gender perspectives and women's roles", Melbourne, Vic.: Monash University; OSCE Secretariat (2013) "Women and terrorist radicalization: Final report", OSCE/ODIHR Expert Roundtables, Viena: OSCE; D. H. Heinke, D. Malet, S. Minks, J. Raudszus, B. van Ginkel, T. Renard y R. Coolsaet (2018) "Returnees: Who are they, why are they (not) coming back and how should we deal with them? Assessing policies on returning foreign terrorist fighters in Belgium, Germany and the Netherlands", Bruselas: Egmont Institute.

2.3 La igualdad de género permite que las organizaciones de inteligencia aprovechen los beneficios de la diversidad de la fuerza laboral

En muchos servicios de inteligencia se tiende a circunscribir a las mujeres en funciones administrativas, de recursos humanos y de secretaría; los roles operativos, gerenciales y de toma de decisiones están dominados por hombres. En algunos casos, las regulaciones institucionales han impedido el despliegue de mujeres, especialmente en el extranjero y mientras están casadas. Además, los servicios de inteligencia tienden a luchar con los estilos de cultura organizacional de "clubes de chicos" en los que las mujeres y las minorías raciales o étnicas experimentan altos grados de uso discriminatorio del lenguaje, comentarios lascivos y acoso verbal y sexual. Esto se da a pesar de que en tiempos de conflicto las mujeres a menudo han participado activamente en operaciones de inteligencia. Durante la Segunda Guerra Mundial, el Reino Unido utilizó mujeres espías para infiltrarse en la Europa controlada por los nazis, ya que las mujeres tenían más capacidad para cruzar fronteras. En las ocupaciones de Irlanda del Norte y Palestina, el Reino Unido e Israel han utilizado equipos de hombres y mujeres para la vigilancia y otras operaciones encubiertas, encontrando que estas parejas son menos conspicuas. En algunos países, las mujeres en inteligencia

han podido luchar por una mayor equidad en el empleo, romper techos de cristal y superar los roles sociales y de género asumidos. En los Estados Unidos, el Reino Unido e Israel, por ejemplo, las mujeres han ocupado puestos de liderazgo en los servicios de inteligencia. Además, en muchos contextos, las mujeres participan en la supervisión de los servicios de inteligencia, más particularmente a través de los comités parlamentarios.

Para las personas LGBTI, los desafíos para lograr la igualdad en el empleo y superar la homofobia y/o transfobia dentro del sector de inteligencia siguen siendo significativos. En muchas sociedades, las actitudes homofóbicas significan que la homosexualidad puede utilizarse con fines de extorsión y puede poner en peligro a un individuo. En consecuencia, los servicios de inteligencia en general se han inclinado en contra de la contratación y el despliegue de personas LGBTI, percibiendo que los riesgos son altos. Por ejemplo, en los EEUU, en 1953 el presidente Eisenhower firmó una orden ejecutiva para revisar las autorizaciones de seguridad que incluían la posibilidad de tratar a las personas homosexuales como empleados del servicio público de alto riesgo. Esto provocó que unos 10.000 hombres y mujeres perdieran sus puestos de trabajo.⁹ Hasta 1994, la orientación sexual se utilizó como motivo para denegar la autorización de seguridad de una persona en los Estados Unidos. En unos 73 países todavía existen leyes que penalizan la homosexualidad¹⁰ y restringen activamente los derechos de las personas LGBTI a participar en el sector público, incluidos los servicios de inteligencia.

Hombres y mujeres con calificación y experiencia forman el núcleo de la fuerza laboral de cualquier servicio de inteligencia. La efectividad de un servicio de inteligencia dependerá de qué tan bien puedan aprovecharse las habilidades y pericias especiales de todos los empleados y empleadas, sin discriminación. Más específicamente, mantener la diversidad de la fuerza laboral es esencial para el funcionamiento eficaz de los servicios de inteligencia (los Recuadros 3, 4 y 12 dan ejemplos de servicios de inteligencia que lo han reconocido). Las medidas para promover la igualdad de género dentro de una institución son una parte necesaria para lograr la diversidad.

Recuadro 3: Reconocimiento de la necesidad de una fuerza laboral diversa en la comunidad de inteligencia de Nueva Zelanda

La comunidad de inteligencia de Nueva Zelanda reconoce que necesita “individuos talentosos y diversos con una amplia gama de habilidades para combatir las amenazas que enfrentamos... si solo hablamos con una parte de la comunidad, será un desafío alcanzar nuestros objetivos de crecimiento y aumentar la diversidad. Esto, a su vez, restringe nuestra agilidad operativa y nuestras capacidades de seguridad e inteligencia”. La estrategia de diversidad e inclusión de la Oficina de Seguridad de las Comunicaciones y el Servicio de Inteligencia de Seguridad (2017-2020) considera la diversidad como una primera línea de defensa. Defiende el avance de la diversidad étnica y de género basándose en:

- ✦ desempeño: la capacidad de entrega mejorará
- ✦ contratación y retención: se dispone de un grupo más amplio de candidatos/as y se retiene el personal bueno
- ✦ innovación: las nuevas perspectivas proporcionan nuevas ideas
- ✦ conocimiento: la diversidad aumenta la comprensión de otras culturas
- ✦ confianza: la comunidad de inteligencia debe reflejar la sociedad de Nueva Zelanda para aumentar la confianza.

Las medidas para hacer que la diversidad y la inclusión sean valores fuertes dentro de la organización incluyen programas de capacitación específicos, capacitación sobre prejuicios inconscientes para todos los gerentes y políticas de trabajo flexibles.

Fuente: Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service, Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020.

Para aprovechar las fortalezas operativas y organizativas de la diversidad y la igualdad de género, los servicios de inteligencia deben buscar la diversidad en su contratación, crear un entorno de trabajo que apoye y fomente la diversidad, y superar los estereotipos de género negativos que apuntalan los techos de cristal. No obstante, no se debe suponer que la con-

Recuadro 4: Un compromiso organizacional con la inclusión por parte de la Oficina de Evaluaciones Nacionales de Australia

El “Compromiso con la diversidad” de la Oficina de Evaluaciones Nacionales de Australia (ONA, por sus siglas en inglés) incluye los siguientes compromisos.

- ✦ ONA debe construir una fuerza laboral que refleje la diversidad de nuestra sociedad. Todas las personas en cargos directivos altos deben ser paladines de la diversidad.
- ✦ ONA aceptará la diversidad en todas las etapas del ciclo del empleo. Nuestra estrategia promoverá la diversidad en la contratación y promoción, la formación y el desarrollo profesional, la gestión del desempeño y el acceso a acuerdos laborales flexibles.
- ✦ Fomentaremos una cultura laboral inclusiva que fortalezca la colaboración entre nuestros analistas, investigadores, personal administrativo y gerencia.
- ✦ La diversidad fortalecerá todos los aspectos de nuestra organización: desde nuestras funciones cruciales de investigación y coordinación hasta el rigor analítico en el que se basan nuestros juicios.

Fuente: ONA (2015) “ONA Diversity Action Plan 2015–2018”; Canberra: Australian Government..

tratación de más mujeres resultará necesariamente en políticas y prácticas más *sensibles al género*. Se requieren medidas adicionales, discutidas en la Sección 4, para garantizar que los servicios de inteligencia se articulen en torno a la protección de los derechos humanos, incluida la igualdad de género.

2.4 Los servicios de inteligencia deben prevenir la discriminación por motivos de sexo u orientación sexual

Los servicios de inteligencia son parte del sector público y, como tales, deben regirse por los mismos estándares que otras partes del gobierno, incluida la igualdad de género. Esto significa que los servicios de inteligencia deben estar sujetos a las leyes nacionales relativas a la discriminación por motivos de sexo, orientación sexual o identidad de género y, en última instancia, a los marcos jurídicos internacionales que prohíben la discriminación y obligan a adoptar medidas para superarla.

Las siguientes subsecciones establecen algunos de los instrumentos legales clave a nivel internacional y regional.*

Marcos internacionales de derechos humanos

Uno de los primeros tratados internacionales clave que reconocen la igualdad racial, étnica y de género fue el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR por sus siglas en inglés) adoptado por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1966. El ICCPR contiene compromisos con varios derechos importantes que los servicios de inteligencia pueden infringir, incluido el derecho a la privacidad, el derecho de una persona a la vida y a no ser torturada, el derecho a no ser objeto de arrestos y detenciones arbitrarios, el derecho a un juicio justo y a la igualdad ante la ley, y la prohibición de la propaganda de guerra (Artículos 6 a 27).

El ICCPR consagra los derechos de todas las personas a la no discriminación y la igualdad ante la ley. Los servicios de inteligencia deben ser responsables de las obligaciones del Estado con respecto a los derechos civiles y políticos. Hay dos artículos que son particularmente relevantes en lo que respecta a las obligaciones del sector de inteligencia de no discriminar por razón de sexo, género u orientación sexual.

- ✦ El Artículo 2 (1) establece el principio de no discriminación: “Cada Estado Parte en el presente Pacto se compromete a respetar y asegurar a todas las personas dentro de su territorio y sometidas a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción de cualquier tipo, como raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otro estatus”.

* Se puede encontrar un resumen más detallado de las leyes e instrumentos internacionales y regionales relacionados con la igualdad de género en la Herramienta 4, “Género y justicia”. Un compendio de instrumentos legales internacionales y regionales se publica en línea como parte de esta caja de herramientas.

- ◆ El Artículo 26 establece el principio de igualdad: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas una protección igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo, como raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otro estatus.”

Yendo más allá, los Artículos 2 a 5 obligan a las partes a hacer efectivos los derechos reconocidos en el ICCPR en la legislación nacional, a proporcionar recursos legales efectivos para cualquier violación de esos derechos y a reconocer los derechos “sin distinción de ningún tipo, como raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición”. Aunque el ICCPR no se refiere específicamente a la orientación sexual, los órganos de la ONU han encontrado obligaciones bajo el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que incluyen la obligación de prevenir la discriminación por motivos de orientación sexual.¹¹ Estas disposiciones crean el imperativo de que los servicios de inteligencia garanticen la igualdad de género en las políticas y procedimientos de recursos humanos, así como en sus procesos y operaciones, para garantizar que las leyes a las que están sujetos se apliquen por igual y que todas las personas puedan acceder a las protecciones legales para prevenir abusos por parte de los servicios de inteligencia.

En 1979, la Asamblea General de la ONU adoptó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) para promover explícitamente la igualdad de género y asegurar los derechos de la mujer ante la ley. La CEDAW crea obligaciones para garantizar la plena participación de las mujeres en las esferas social, política, cultural y económica. El Artículo 2 contiene la obligación de consagrar la igualdad de género en la legislación nacional, derogar cualquier disposición discriminatoria en la ley y promulgar nuevas disposiciones para proteger a las mujeres de la discriminación. Los Estados que ratifiquen la CEDAW también deben establecer tribunales e instituciones públicas para garantizar que las mujeres tengan una protección efectiva contra la discriminación y tomar medidas para eliminar todas las formas de discriminación practicadas contra las mujeres por individuos, organizaciones y empresas. El Artículo 5 requiere que los Estados parte eliminen los prejuicios basados en la idea de inferioridad/superioridad de un sexo o en roles estereotipados para hombres y mujeres. El Artículo 10 obliga a las partes a garantizar que las oportunidades de educación y el acceso a becas se otorguen por igual, con especial atención a las tasas de deserción escolar de las mujeres. De acuerdo con estas obligaciones, los servicios de inteligencia deben garantizar que las políticas regulatorias e internas se opongan explícitamente a la discriminación basada en el género y que se establezcan mecanismos y procesos efectivos para superar los sesgos institucionales de género, incluidas las barreras para acceder a la capacitación y el avance.

Marcos regionales de derechos humanos

Varias leyes e instrumentos regionales obligan a los Estados a promover la no discriminación y la igualdad de género. Al igual que con los compromisos globales de derechos humanos, estos se aplican a todas las autoridades y servicios públicos, incluido el sector de inteligencia. Los siguientes son algunos instrumentos regionales clave.

- ◆ El Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los Derechos de la Mujer en África (2003). Conocido como el Protocolo de Maputo, tiene como objetivo combatir todas las formas de discriminación contra la mujer, asegurando, entre otros, que los estados africanos:
 - promulguen e implementen de manera efectiva medidas regulatorias para prohibir y poner freno a todas las formas de discriminación
 - integren una perspectiva de género en las decisiones, los programas y las actividades relacionados con políticas
 - tomen medidas correctivas y positivas en aquellas áreas donde la discriminación contra la mujer en la ley y de hecho continúa existiendo
 - aborden los estereotipos de género negativos y superen los prejuicios de género que repercuten negativamente en el adelanto de la mujer y el logro de la igualdad de género.

También son relevantes en África la Declaración de la Comunidad del África Meridional para el Desarrollo sobre Género y Desarrollo (1997) y el Protocolo sobre Género y Desarrollo (2008).

- ◆ La “Estrategia árabe para combatir la violencia contra la mujer 2011-2020” de la Organización de Mujeres Árabes de la Liga de los Estados Árabes.
- ◆ El Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950) y el Convenio del Consejo de Europa para Prevenir y Combatir la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (2011) (también conocido como el Convenio de Estambul). El Convenio de Estambul tiene como objetivo prevenir la violencia contra la mujer, proteger a las víctimas y superar la impunidad de los perpetradores. Para las agencias de inteligencia, crea un imperativo para garantizar que las obligaciones de confidencialidad impuestas a su personal no obstaculicen su denuncia de violencia contra las mujeres a las autoridades competentes.
- ◆ La Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea (2012) que establece normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos (la Directiva sobre los Derechos de las Víctimas).
- ◆ La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de la Organización de los Estados Americanos (1994).
- ◆ El Plan de Acción de la OSCE para la Promoción de la Igualdad de Género proporciona el marco principal de la organización para las actividades sobre igualdad de género y asigna responsabilidades y tareas a la Secretaría de la Organización, las instituciones y las operaciones sobre el terreno, así como a los Estados participantes. Éstas incluyen:
 - garantizar que todas las políticas, programas y actividades de la OSCE incorporen una perspectiva de género
 - proporcionar a los miembros del personal herramientas y capacitación sobre la integración de la perspectiva de género
 - desarrollar una cultura de gestión y un entorno de trabajo profesionales y sensibles al género
 - incrementar la representación femenina en las posiciones altas
 - apoyar los esfuerzos de los Estados participantes para lograr la igualdad de género
 - establecer prioridades específicas para la promoción de los derechos de la mujer
 - destacar y promover el papel de la mujer en los procesos de prevención de conflictos y reconstrucción de la paz
 - monitorear y evaluar el progreso en la implementación del Plan de Acción para la Promoción de la Igualdad de Género; la Secretaría General de la OSCE presenta anualmente un informe de progreso al Consejo Permanente.

Los Estados participantes de la OSCE también han adoptado tres decisiones del Consejo Ministerial sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer, dos de las cuales hacen referencia a las funciones del personal del sector de seguridad.¹²

2.5 Los servicios de inteligencia pueden contribuir al logro de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad

En 2000 se adoptó la innovadora Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU. En ella se reconoció que las mujeres y los hombres tienen diferentes experiencias en los conflictos, diferentes necesidades después de los conflictos, diferentes perspectivas sobre las causas y los resultados del conflicto, y diferentes contribuciones para llevar a un proceso de consolidación de la paz. Posteriormente, el Consejo de Seguridad de la ONU adoptó, en el momento de redactar este documento, otras nueve resoluciones que abordan temas de mujeres y conflictos, que en conjunto comprenden la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad. Los objetivos de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad 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, procesos de paz, operaciones de paz y construcción de paz.
- ◆ Mejorar la protección de las mujeres en entornos afectados por conflictos y poner fin a la violencia sexual relacionada con los conflictos y la impunidad por estos delitos.
- ◆ Asegurar que la participación internacional en entornos afectados por conflictos aborde las necesidades específicas de las mujeres y mejore la protección de los derechos de las mujeres.

La Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad enfatiza que la igualdad de género es fundamental para la prevención de conflictos y los esfuerzos por mantener la paz y la seguridad internacionales. Además, destaca la importancia de la participación plena y equitativa de la mujer en el sector de la seguridad y en la adopción de decisiones sobre cuestiones de paz y seguridad.*

Ya que el sector de inteligencia juega un papel fundamental en la seguridad nacional, debe formar parte de los esfuerzos para implementar los compromisos asumidos en la Agenda Mujer, Paz y Seguridad. Los gobiernos deberían incluir el sector de inteligencia como parte de los planes de acción nacionales de Mujeres, Paz y Seguridad y sus procesos asociados de seguimiento y presentación de informes. La Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad es relevante para los servicios de inteligencia en (al menos) dos formas clave: primero, exige la inclusión de las mujeres en los servicios de seguridad, y, en segundo lugar, exige el uso del análisis de género para comprender los factores, los impactos, las opciones de resolución y recuperación en un conflicto. Específicamente, la Resolución 2242 del Consejo de Seguridad de la ONU enfatiza la necesidad de la integración de género dentro del contraterrorismo y los esfuerzos para contrarrestar el extremismo violento, en particular mediante la integración de una perspectiva de género en las evaluaciones e informes. Como tal, es particularmente relevante para la inteligencia. Se insta a los Estados miembros a “realizar y recopilar investigaciones y recopilación de datos sensibles al género sobre los factores que impulsan la radicalización de las mujeres y los impactos de las estrategias antiterroristas en los derechos humanos de las mujeres y las organizaciones de mujeres, con el fin de desarrollar políticas y programas específicos y basados en pruebas, y programar las respuestas”.¹³

Si no hay una participación activa de las mujeres en el sector de inteligencia y una capacidad de los servicios de inteligencia para realizar análisis de género e integrar una perspectiva de género, es poco probable que los objetivos de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad puedan alcanzarse plenamente. Los servicios de inteligencia y sus órganos de supervisión deben centrarse en la igualdad de género como un medio para superar la discriminación y para contribuir a otros resultados de paz y seguridad.

2.6 Los servicios de inteligencia pueden contribuir al logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un llamado a la acción transformadora de todos los países para lograr la paz y la prosperidad para todas las personas y para proteger el planeta. Adoptado por todos los estados miembros de la ONU en septiembre de 2015, identifica 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) interconectados con 169 metas y 232 indicadores. Los ODS abordan los desafíos globales relacionados con la pobreza, la desigualdad de género, el clima, la degradación ambiental, la injusticia y la violencia. Los ODS, en particular el ODS 5, reconoce la igualdad de género como una base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible y, además, que la igualdad de género es fundamental para alcanzar el ODS 16, para brindar acceso a la justicia para todos y construir instituciones efectivas, rendidoras de cuentas e inclusivas.^

Los servicios de inteligencia deben rendir cuentas de su contribución a la realización de los ODS, al igual que otras agencias gubernamentales. Quienes formulan las políticas, legisladores/as y defensores/as de la sociedad civil pueden utilizar partes de la Agenda para el Desarrollo Sostenible para aumentar la transparencia, la rendición de cuentas y la legiti-

* Véase también el Documento de Orientación Política “Un enfoque de gobernanza del sector de la seguridad para las mujeres, la paz y la seguridad”.

La Decisión de la OSCE No. 14/05 sobre “Las mujeres en la prevención de conflictos, la gestión de crisis y la rehabilitación posconflicto” (2005) proporciona un marco para la OSCE y los Estados participantes de la OSCE en la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU (véase la nota final 12 en la página 18).

^ Para obtener más detalles, consulte el Documento de Orientación Política adjunto sobre “La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Sector de la Seguridad y la Igualdad de Género”.

dad de los servicios de inteligencia. La Agenda para el Desarrollo Sostenible también puede orientar los esfuerzos para integrar una perspectiva de género en la inteligencia. Los indicadores asociados con los ODS deben aplicarse a los servicios de inteligencia para seguir su progreso en la promoción de la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género. Esto mediría si los servicios de inteligencia tienen, por ejemplo:

- ◆ compromisos explícitos en políticas y regulaciones que vinculan al sector de inteligencia con los compromisos de derechos humanos, incluida la igualdad de género, y permiten una supervisión independiente efectiva de los servicios de inteligencia
- ◆ marcos legales que promueven, hacen cumplir y monitorean la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el sector de inteligencia
- ◆ representación equitativa de las mujeres, incluyendo puestos directivos, en agencias de inteligencia y órganos de supervisión de inteligencia, incluido el parlamento*
- ◆ compromisos y procesos de acceso a la información que dan cuenta de las diferentes formas en que hombres y mujeres acceden a la información
- ◆ mecanismos de seguimiento y manejo de denuncias contra servicios de inteligencia por abusos de derechos humanos que identifiquen prácticas de VG y discriminación contra personas LGBTI.

* Para obtener orientación más detallada sobre cómo lograr una mayor representación de las mujeres en el parlamento y en los procesos de supervisión parlamentaria, consulte la Herramienta 7, "Género y supervisión parlamentaria del sector de seguridad".

Referencias

1. OECD DAC (2007) *Handbook on Security Sector Reform: Supporting Security and Justice*, París: OECD, p. 140.
2. H. Born y A. Wills (eds) (2012) *Overseeing Intelligence Services: A Toolkit*, Ginebra: DCAF, p. 6.
3. Adaptado de UN Women (2019) "Gender equality glossary", <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36> (acceso el 6 de septiembre de 2019).
4. UN OSAGI (2001) *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming*, Nueva York: UN.
5. WHO (2002) "WHO gender policy – Integrating gender perspectives in the work of WHO", Ginebra: WHO.
6. UN Economic and Social Council, *UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions*, 18 de julio de 1997, 1997/2.
7. UN Women, véase la nota 5.
8. M. Conway (2017) "The 'F' word", *United Nations Association UK Magazine*, Issue 2, Londres: UNA UK.
9. S. Harris (2015) "How the CIA came out of the closet", *The Daily Beast*, 31 de agosto.
10. OHCHR (2013) "Statement by Ivan Simonovic, UN Assistant Secretary-General for Human Rights", presentado en la Conferencia sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, Oslo, 15–16 abril de 2013.
11. Por ejemplo, las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos y la Asamblea General de la ONU enumeradas en <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LGBTUNResolutions.aspx> (acceso el 6 de septiembre de 2019). Véase también Consejo de la Unión Europea (2013) "Directrices para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI)", Luxemburgo: Council of the European Union. La Declaración de Ottawa de la Asamblea Parlamentaria de la OSCE de 1995 exhortó a los Estados participantes a "garantizar que todas las personas pertenecientes a diferentes segmentos de su población reciban el mismo respeto y consideración en sus constituciones, legislación y administración y que no haya subordinación, explícita o implícita, con base en ... la orientación sexual", Ottawa: OSCE.
12. Las Decisiones del Consejo Ministerial de la OSCE No. 15/05, No. 7/14 y No. 18/4. Además, la Decisión de la OSCE No. 14/05 sobre "Las mujeres en la prevención de conflictos, la gestión de crisis y la rehabilitación posconflicto" (2005) proporciona el marco para la OSCE y sus Estados participantes para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU. La decisión se centra en la representación de las mujeres en los conflictos, procesos de prevención y rehabilitación posconflicto, capacitación y educación sobre los derechos de las mujeres y las niñas, y el intercambio de mejores prácticas sobre la participación de la mujer en iniciativas de paz y la evaluación de los esfuerzos de transversalización de género. Sobre la base de la decisión anterior, la Decisión No. 7/09 sobre "La participación de la mujer en la vida política y pública" fortaleció el marco de la OSCE al instar a los Estados participantes a:
 - considerar la posibilidad de adoptar medidas para crear igualdad de oportunidades dentro de los servicios de seguridad, incluidas las fuerzas armadas, cuando sea pertinente, para permitir un reclutamiento, retención y promoción equilibrados de hombres y mujeres
 - considerar la posibilidad de proporcionar medidas específicas para lograr el objetivo del equilibrio de género en todos los órganos legislativos, judiciales y ejecutivos, incluidos los servicios de seguridad como los servicios de policía
 - considerar posibles medidas legislativas que faciliten una participación más equilibrada de mujeres y hombres en la vida política y pública, especialmente en la toma de decisiones
 - permitir la contribución equitativa de mujeres y hombres a las iniciativas de consolidación de la paz
 - fomentar el trabajo compartido y las responsabilidades parentales entre mujeres y hombres para facilitar la igualdad de oportunidades de las mujeres para participar de manera efectiva en la vida política y pública.
13. Resolución 2242 del Consejo de Seguridad de la ONU, adoptada el 13 de octubre de 2015, p. 12.





3. ¿Cómo serían los servicios de inteligencia que promueven la igualdad de género e integran una perspectiva de género?

Esta sección presenta una visión de los servicios de inteligencia que integran una perspectiva de género y promueven la igualdad de género. Esta visión tiene dimensiones normativas, conceptuales, procedimentales y organizativas.

La Sección 4 entra en más detalle sobre cómo lograr esta visión.

3.1 Operar dentro de reglas claras que promuevan la igualdad de género y los derechos humanos en general y reflejen los valores democráticos

Un proceso de inteligencia que integra una perspectiva de género y promueve la igualdad de género incluye consideraciones de género a lo largo del ciclo de recolección, análisis y difusión de la información. El punto de partida es que la estructura, las funciones y los poderes de los servicios de inteligencia deben estar claramente definidos en la ley. Este marco legal se deriva del enfoque de una nación hacia la seguridad nacional, que, a su vez, debe definirse en términos que incluyan la consideración de la desigualdad.* Este mandato debe implementarse entonces a través de marcos regulatorios y políticas y procesos organizacionales para promover la igualdad de género y la inclusión de una perspectiva de género en los servicios de inteligencia.

Los órganos de supervisión de inteligencia –como los comités parlamentarios de supervisión, las defensorías del pueblo y las INDH– deberían preocuparse por cómo los servicios de inteligencia persiguen los objetivos de igualdad de género, que su enfoque de la seguridad nacional refleje las necesidades de seguridad de hombres y mujeres, incluidas aquellas personas que se identifican como LGBTI, y que estén trabajando por la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad. Los órganos de supervisión también deben preocuparse por cómo se tienen en cuenta las necesidades e intereses de hombres y mujeres, incluidas aquellas personas que se identifican como LGBTI, cuando se desarrollan las evaluaciones de seguridad nacional. Los servicios de inteligencia deberían poder explicar las implicaciones de género de las opciones políticas propuestas. El uso de mecanismos de supervisión para interactuar con los servicios de inteligencia sobre la igualdad de género crea un espacio para el diálogo sobre cuestiones de género sobre cuyo planteamiento ante sus supervisores directos el personal puede no sentirse cómodo, y proporciona un mecanismo para la rendición de cuentas.^

Aquellos actores internacionales que apoyan intervenciones para democratizar los servicios de inteligencia deben fomentar compromisos con la igualdad de género como parte de compromisos más amplios con los derechos humanos, y una apertura, responsabilidad y legitimidad mayores. Estas iniciativas de igualdad de género no solo promueven los objetivos de la buena gobernanza, sino que pueden substanciar la propiedad local de los procesos de reforma, al exigir la inclusión de partes interesadas de toda la comunidad, incluidas las mujeres y las personas LGBTI.

* Más guías para este punto se encuentran en “Tool 8, ‘National Security Policy-making and Gender’”, en *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, Eds. Megan Bastick y Kristin Valasek. Ginebra: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW, 2008.

^ Para obtener una orientación más amplia sobre la integración de una perspectiva de género en la supervisión externa del sector de la seguridad, véase DCAF/OSCE/OSCE/ODIHR (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions and National Human Rights Institutions*.

3.2 Incluir activamente las perspectivas de mujeres y hombres

Los servicios de inteligencia desempeñan un papel en el asesoramiento a quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones sobre las amenazas de seguridad actuales y futuras. Los servicios de inteligencia deben considerar una amplia gama de factores estructurales para comprender cómo evolucionan y se manifiestan las dinámicas de la inseguridad y el conflicto. Dado que la exclusión social es una causa estructural de la violencia, es fundamental que los servicios de inteligencia presten atención al sitio y al modo en que se producen la discriminación, la exclusión y la marginación, y cómo estas contribuyen al potencial de inseguridad. Como mínimo, toda la información recopilada debe desglosarse por sexo (al igual que todas las estadísticas recopiladas internamente dentro de los servicios). Además, se deben considerar los roles de las masculinidades y las feminidades, y la dinámica interseccional de la inseguridad. Para comprender estos factores, las opiniones y perspectivas de diversos grupos de hombres y mujeres, incluidas las personas LGBTI, deben integrarse en la recopilación y el análisis de inteligencia. Esto puede permitir que salgan a la luz signos de inestabilidad pasados por alto y se posibilite la formulación de opciones de respuesta que no perpetúen las prácticas discriminatorias.

El trabajo en esta área se ha centrado en la alerta temprana de conflictos: al sacar a la luz patrones de discriminación estructural, la integración de una perspectiva de género puede mejorar la efectividad de los sistemas de alerta temprana al recopilar información más específica y permitir un análisis más detallado y preciso (véase la Tabla 1). Esto puede garantizar una mejor preparación y respuestas más precisas y medibles para abordar las causas que subyacen al conflicto. Estos principios, sin embargo, se aplican a cualquier proceso de inteligencia.

La integración de una perspectiva de género en los procesos de recolección y análisis de información también tiene una dimensión conceptual: abre la lente analítica a las perspectivas y voces de una gama más amplia de actores, reflexionando sobre sesgos cognitivos. Esto comienza cuestionando cómo se definen los problemas y cómo se determinan y construyen las amenazas y los enemigos, y reflexionando sobre el sesgo implícito en estos procesos.

Este enfoque también desmitifica las tensiones entre la seguridad nacional y los derechos humanos. Los derechos políticos y civiles deben situarse en el centro de la seguridad nacional. La integración de una perspectiva de género permitirá que en el sector de inteligencia se vean los problemas no solo como cuestiones de seguridad “duras”, sino también como algo relacionado con los derechos y las libertades. Los productos de inteligencia deben reflejar las necesidades y prioridades de seguridad de las personas, mujeres y hombres –incluidas las personas LGBTI, en diferentes comunidades– y no solo las necesidades del ejecutivo. Cuando las evaluaciones de inteligencia se producen a través de procesos cerrados, pueden vincularse más fácilmente a intereses políticos y partidistas. Los productos de inteligencia que integran una perspectiva de género son más capaces de cuestionar los supuestos sobre las políticas de poder. La integración de una perspectiva de género en las consideraciones de seguridad nacional permite centrarse en el impacto humano de las políticas nacionales y extranjeras, y rechaza activamente los razonamientos estrechos.¹

Tabla 1: Ejemplos de indicadores de alerta temprana sensibles al género

Para integrar el género en los sistemas de alerta temprana, tanto hombres como mujeres, incluidas las personas LGBTI, deben tener la oportunidad de exponer su situación de seguridad. Las distintas amenazas y preocupaciones que les afectan deben ser debidamente analizadas. Las causas subyacentes de los conflictos deben tenerse en cuenta por el papel que desempeñan en el fortalecimiento de las desigualdades. La forma en que se exacerban las desigualdades durante el conflicto debe tenerse en cuenta al analizar la información y recopilar datos para formular respuestas.

ONU Mujeres ha recopilado ejemplos de indicadores de alerta temprana sensibles al género, algunos de los cuales se detallan a continuación. Se agrupan de acuerdo con categorías comunes de análisis de conflictos y distingue entre los indicadores más relevantes para realizar evaluaciones iniciales o recopilar datos de referencia e indicadores para el seguimiento continuo de las tendencias.

Indicadores de evaluación	Seguimiento periódico/continuo
<i>Derechos humanos y seguridad (incluida la violencia contra la mujer)</i>	
Predominio de violencia sexual (incluyendo violación) Predominio de violencia doméstica Impunidad para quienes cometen violencia contra la mujer (por ejemplo, número de casos denunciados, investigados, enjuiciados y que dieron lugar a condenas) Predominio de mutilación genital femenina El porcentaje de mujeres que sienten que la violencia contra ellas se ha reducido durante un período de tiempo específico (por ejemplo, en los últimos cinco años) Políticas/programas que obligan al control de la natalidad Existencia y calidad de la legislación sobre VG Existencia de centros de crisis y líneas directas diseñadas para apoyar a las mujeres	Muertes relacionadas con el conflicto (hombre/mujer) Informes de asalto físico o conocimiento de asalto físico a un miembro de la familia (desagregado por sexo) Incidencia de varias formas de violencia contra mujeres (violación, violencia doméstica, asesinatos por honor, raptos de novias, mutilación genital femenina, etc.) Abuso sexual por parte de fuerzas de seguridad Abuso sexual por parte de las fuerzas del orden Asesinato, raptos y desaparición de mujeres Casos de tráfico de mujeres y niños/as Prácticas discriminatorias y ataques a la población indígena
<i>Factores políticos e institucionales</i>	
Igualdad y protección de hombres y mujeres ante la ley Sufragio femenino Las mujeres como votantes, candidatas y supervisoras electorales Porcentaje de mujeres en el parlamento Liderazgo político de las mujeres (o proporción de hombres y mujeres en el poder) Sensibilización de género en el sector de la seguridad y respuesta a la violencia contra la mujer Impacto de la formación en género en la milicia Resistencia a la participación de la mujer en los procesos y negociaciones de paz	Amenazas a mujeres políticamente activas/visibles o sus hijos Amenazas y restricciones por grupos armados ilegales a mujeres u organizaciones de mujeres Reclutamiento forzoso y servicio militar obligatorio Utilización de mujeres para obtener información e infiltración en la comunidad por grupos armados ilegales

Fuente: UN Women (2012) *Gender-Responsive Early Warning: Overview and How-to Guide*, Nueva York: UN Women, pp. 6–7. See also OSCE/ODIHR (2009) *Gender and Early Warning Systems*, Varsovia: OSCE/ODIHR.

3.3 Compromiso, cultura y prácticas organizacionales para lograr la igualdad de género y una diversidad más amplia

Los servicios de inteligencia que aprovechan las habilidades y los talentos de hombres y mujeres, independientemente de su orientación sexual e identidad o expresión de género, tienen un fuerte compromiso organizacional con la igualdad y practican activamente estrategias para fomentar la inclusión y la diversidad tanto en las personas como en las perspectivas.

Los servicios de inteligencia que promueven la igualdad de género se involucran conscientemente con la diversidad como una fortaleza en el lugar de trabajo, tomando medidas para comprender las barreras a la igualdad de género dentro de la institución y para atraer, contratar y retener a personas de grupos subrepresentados (el Recuadro 5 muestra ejemplos de tales esfuerzos en el Reino Unido). Tienen una cultura organizacional que resiste el sesgo hacia ciertos ideales de masculinidad como modelo principal para el éxito; más bien, se esfuerzan por romper los prejuicios sociales y las expectativas de cómo se ven los hombres y mujeres en inteligencia, cómo se comportan y qué hacen. Las percepciones implícitas de los grupos “internos” y “externos”, ya sea que se basen en prejuicios étnicos, económicos, de género u otros, se cuestionan mediante un enfoque en la igualdad. Hay esfuerzos para superar las barreras institucionales y de actitud que restringen y desalientan a las mujeres y otros grupos subrepresentados.

Más específicamente, los servicios de inteligencia que aprovechan las fortalezas de una fuerza laboral diversa tienen políticas y procedimientos para prevenir y abordar la explotación, el acoso y el abuso sexuales, la discriminación basada en el género y cualquier otro abuso relacionado con el género en la fuerza laboral o por parte de ella. Las políticas de recursos humanos abordan las necesidades específicas de las mujeres y los padres/madres, con buenas disposiciones para la licencia parental, apoyo a cónyuges en casos de desplazamiento al extranjero, flexibilidad, etc.

Estas medidas son monitoreadas y guiadas por órganos de supervisión que participan activamente en alentar a los servicios de inteligencia a avanzar hacia el logro de la igualdad de género. Todo esto requiere un liderazgo claro y de principios dentro del sector de inteligencia, así como una inversión de tiempo y recursos.

Recuadro 5: El examen del Comité de Servicios de Inteligencia y Seguridad del Parlamento del Reino Unido sobre la igualdad de género y las respuestas de los servicios de inteligencia

Las legislaturas pueden ser eficaces para hacer que los servicios de inteligencia rindan cuentas de sus obligaciones con la igualdad en el empleo y la transversalización de género. En 2015, el Comité de Servicios de Inteligencia y Seguridad del Parlamento del Reino Unido llevó a cabo una investigación sobre las barreras para lograr la igualdad de género en los servicios de inteligencia y las acciones que se están emprendiendo para mejorar la paridad de género. El comité se reunió con los y las jefes de los servicios y entrevistó al personal sobre los desafíos de género que enfrentan, y luego desarrolló una serie de recomendaciones. Se pidió a los servicios de inteligencia que informaran al comité después de un año, demostrando avances en las siguientes áreas.

1. Dirigirse a grupos específicos de mujeres para el proceso de reclutamiento.
2. Mejorar la gestión de la carrera de las mujeres para aumentar su potencial de avance.
3. Utilizar redes informales de apoyo.
4. Eliminar las restricciones a la participación de la mujer en determinados trabajos.
5. Aumentar las conexiones internacionales.
6. Enfrentar las barreras culturales y de comportamiento a la diversidad y la inclusión.

En marzo de 2016, los servicios de inteligencia ofrecieron una actualización al comité e informaron que, entre otras cosas, todos los servicios tenían objetivos de diversidad con responsabilidades de liderazgo dedicadas para lograrlos. Se ha introducido el entrenamiento de sesgos inconscientes para desafiar las barreras conductuales al cambio. La Sede de Comunicaciones del Gobierno (GCHQ, por sus siglas en inglés) y el MI6 incluyeron compromisos con la diversidad y la inclusión en los criterios para evaluar el comportamiento del personal superior y los programas de desarrollo de liderazgo. La junta ejecutiva del MI5 llevó a cabo una capacitación en "liderazgo inclusivo" y cada miembro de la junta tuvo objetivos de diversidad específicos por los que es personalmente responsable. Todos los servicios habían instituido reuniones trimestrales de diversidad para discutir el progreso y compartir experiencias.

Se tomaron una serie de medidas específicas para contratar a más mujeres, centrándose en programas de divulgación para contratar a más mujeres en las carteras cibernéticas y alentar a más niñas a estudiar materias de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). En enero de 2016, GCHQ organizó el evento "Mujeres en el ciberespacio" en la Universidad de Birmingham, que también involucró al MI5 y al MI6. Durante este evento, que estaba dirigido específicamente a mujeres, las oradoras brindaron información sobre las organizaciones y las oportunidades profesionales disponibles. Esto ayudó a GCHQ a mejorar su alcance y fue responsable de que el 13% de las ofertas realizadas para la Cyber Summer School de GCHQ fueran para mujeres, un aumento del 8% con respecto a 2015. GCHQ también ha intensificado su alcance a las escuelas para alentar a más niñas a estudiar asignaturas STEM.

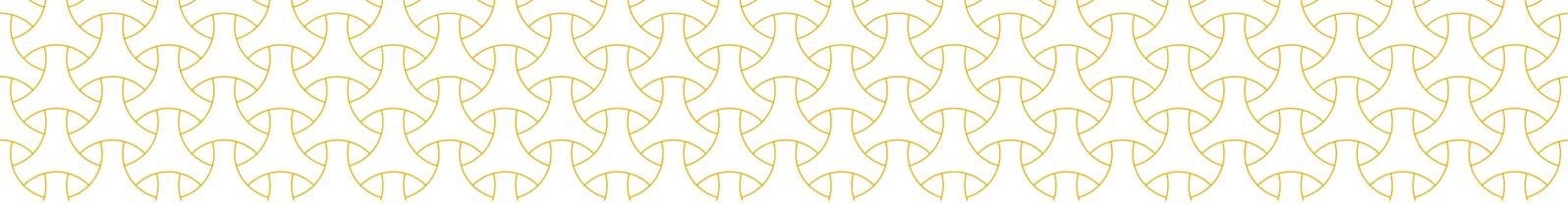
Los impactos iniciales de estos esfuerzos para contratar a más mujeres fueron fuertes: durante 2015/2016 el 46 por ciento de los nuevos empleados del MI5 eran mujeres, un aumento del 5 por ciento con respecto al período anterior y con el resultado de una fuerza laboral femenina del 41,6 por ciento; El 40 por ciento de los solicitantes de GCHQ eran mujeres; y el 41% de los nuevos miembros del MI6 eran mujeres. En 2019, GCHQ planeó organizar el primer curso de CyberDefenders exclusivamente para mujeres, proporcionando 600 lugares gratuitos para mujeres para programas de capacitación residenciales y no residenciales.

Fuentes: Intelligence and Security Committee of Parliament (2015) "Women in the UK intelligence community", Londres: UK Parliament; Government of the United Kingdom (2016) "Government response to the Intelligence and Security Committee of Parliament report on women in the UK intelligence community", Londres: UK Government; M. Oppenheim (2019) "British spy network GCHQ runs all-female classes to recruit women hackers", The Independent, 17 de enero.

Referencias

1. M. Conway (2017) "The 'F' word", *United Nations Association UK Magazine*, Issue 2, Londres: UNA UK.





4. ¿Cómo pueden los servicios de inteligencia promover la igualdad de género e integrar una perspectiva de género?

En esta sección se describen las formas de promover la igualdad de género y promover la seguridad mediante la integración de una perspectiva de género en el sector de inteligencia. Se recomienda:

- ◆ integrar una perspectiva de género en el ciclo de inteligencia
- ◆ llevar a cabo una reforma para fortalecer la supervisión y la rendición de cuentas de una manera inclusiva
- ◆ reforzar una perspectiva de género en la supervisión de los servicios de inteligencia
- ◆ liderazgo y estrategia para alcanzar la igualdad de género
- ◆ procesos de reclutamiento para promover la igualdad de género y la diversidad
- ◆ mecanismos fuertes para prevenir y responder a quejas relacionadas con el género por parte del personal.

Las indicaciones para ayudar a pensar en estos pasos para el cambio se incluyen en la lista de verificación de autoevaluación en la Sección 5.

Debido a que relativamente pocos servicios de inteligencia han tratado abiertamente temas de género, solo existe una modesta cantidad de documentación de buenas prácticas por parte de las propias agencias de inteligencia. Los esfuerzos para abordar la discriminación de género en los servicios de inteligencia suelen estar impulsados por las acciones del personal para abordar los prejuicios, así como por la presión de los órganos de supervisión externos y/o iniciativas de igualdad de género más amplias del sector público. Basándose en estos tipos de procesos como fuentes de información, en combinación con las buenas prácticas establecidas de otras partes del sector de la seguridad, esta sección presenta un marco de actividades que pueden ser desarrolladas y adaptadas a los servicios de inteligencia.

4.1 Integración de una perspectiva de género en el ciclo de inteligencia

La integración de una perspectiva de género es importante para todos los aspectos de la recopilación de inteligencia, desde la inteligencia humana hasta la inteligencia de señales. Como se discutió en la Sección 2.2, existen consideraciones de género para todas las actividades de inteligencia. Los servicios de inteligencia deben integrar el género a lo largo del ciclo de inteligencia: desde la asignación de tareas, a través de la recopilación y el análisis, hasta la difusión y la retroalimentación. Esto se basa en el desarrollo de habilidades y capacidades entre los y las profesionales de inteligencia para que las dimensiones de género se incluyan como parte de su práctica habitual.

Oficiales de Tailandia, Brunéi e Indonesia conversan de forma remota con sus fuerzas durante los ejercicios de abordaje de barcos, como parte de un ejercicio en el mar de una semana de duración diseñado para resaltar el valor del intercambio de información y la coordinación multinacional, 2010 © U.S. Navy photo/Jason Tross.

Buenas prácticas

- ◆ Tanto el personal operativo como los y las analistas de inteligencia están capacitados para realizar análisis de género, integrar una perspectiva de género y desafiar los sesgos implícitos. Los servicios de inteligencia desarrollan y brindan capacitación inicial y continua sobre la integración de la perspectiva de género en el análisis y uso de indicadores de género. Cuando es posible, se utilizan indicadores de género para guiar la recopilación de datos.* Puede resultar útil emitir directrices sobre cómo integrar una perspectiva de género (véase el Recuadro 6).
- ◆ La asignación de las operaciones de inteligencia incluye consideraciones de género.
- ◆ El diseño de las tácticas de recolección de inteligencia incluye un análisis de género del impacto potencial de los medios de recolección intrusivos y abiertos en diferentes grupos de hombres, mujeres, niños y niñas.
- ◆ Los planes operativos incluyen estrategias para la mitigación de riesgos con respecto a los posibles impactos relacionados con el género.
- ◆ Las actividades de recolección se llevan a cabo de acuerdo con los principios de derechos humanos y sin acoso, violencia o abuso por motivos de género.
- ◆ Los datos y la información recopilados por los servicios de inteligencia se desglosan por sexo y edad, lo mismo que todas las estadísticas generadas internamente dentro de los servicios.
- ◆ Los análisis se realizan con una perspectiva de género, que incluyen el análisis de los datos y la información desglosados por sexo, edad y otras características relevantes, y hay un análisis de género de las opciones de respuesta.
- ◆ No existe discriminación de género en la dotación de personal en ningún aspecto de la recopilación, el análisis o la difusión de inteligencia.

Recuadro 6: Integración de una perspectiva de género en los componentes militares de las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU

En 2010, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de la ONU desarrolló directrices para integrar una perspectiva de género en los componentes militares de las misiones de mantenimiento de la paz. Estos tienen como objetivo apoyar al personal militar que trabaja en los niveles estratégico, operativo y táctico para garantizar que las prioridades y preocupaciones de seguridad de todos los sectores de la población local – mujeres, hombres, niños y niñas – informen los procesos de planificación y las actividades operativas de las fuerzas armadas en su áreas de operación.

Las siguientes pautas clave pueden informar a los servicios de inteligencia que deben integrar una perspectiva de género:

- ◆ la planificación de las operaciones y el enlace con otros actores del sector de la seguridad incluyen la evaluación de las diferencias en las prioridades de seguridad de las mujeres y los hombres locales, y su potencial para contribuir a la implementación del mandato
- ◆ la planificación militar para mejorar las condiciones de servicio evalúa y satisface las necesidades específicas del personal militar masculino y femenino que será desplegado
- ◆ la planificación y las actividades de generación de fuerza incorporan estrategias para la mejora progresiva del equilibrio en el número de hombres y mujeres militares para el mantenimiento de la paz
- ◆ las actividades de seguimiento y presentación de informes de los componentes militares en las misiones de mantenimiento de la paz evalúan el progreso de los esfuerzos militares para implementar los mandatos sobre mujeres, paz y seguridad.

Las directrices también proporcionan una serie de listas de verificación sobre cómo integrar una perspectiva de género. Por ejemplo:

- ◆ todos los documentos de planificación estratégica, incluidos los conceptos de operaciones y requisitos de fuerza, incluyen disposiciones para fortalecer la participación de las mujeres locales en las actividades de mantenimiento de la paz y mejorar la protección de las mujeres y las niñas

* La capacitación en género se analiza con más detalle en la Herramienta 1, "Género, gobernanza del sector de la seguridad y reforma del sector de la seguridad".

Los indicadores de género se explican en la Herramienta 15, "Integración de género en el diseño y monitoreo de proyectos para el sector de seguridad y justicia".

- ✦ se incluyen indicadores específicos de género en los documentos de planificación estratégica militar para mejorar el seguimiento del progreso en la implementación de los mandatos sobre mujeres, paz y seguridad
- ✦ los riesgos de seguridad que enfrentan las mujeres y las personas LGBTI se definen e integran en las evaluaciones de riesgos en el área de operación
- ✦ se incluyen organizaciones locales de mujeres no partidistas en la red de contactos de la sociedad civil identificados para influir en las actividades de planificación militar durante las misiones de evaluación técnica y en todas las etapas de la planificación de la misión.

Fuente: UN DPKO/DFS (2010) "DPKO/DFS guidelines: Integrating a gender perspective into the work of the United Nations military in peacekeeping operations"; Nueva York: UN DPKO.

4.2 Emprendimiento de una reforma para fortalecer la supervisión y la rendición de cuentas de manera inclusiva

Los servicios de inteligencia forman parte del sector de seguridad y están sujetos a las normas y prácticas de una buena gobernanza del sector de seguridad. Los principios y características de una *buena gobernanza del sector de seguridad* incluyen la supervisión, la rendición de cuentas y la conformidad con el estado de derecho. Los servicios de inteligencia que se adhieren a estos principios cuestionan activamente la forma en que promueven y protegen los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida la igualdad de género. Un compromiso en la visión de los servicios de inteligencia de proteger los derechos y libertades de todos los miembros de la sociedad debe encontrar expresión en su marco legal, sus políticas internas y sus declaraciones de misión, así como en sus códigos de conducta y regulaciones sobre el comportamiento personal. Esto incluye tener un enfoque de tolerancia cero ante los abusos de los derechos humanos por parte de los y las agentes de inteligencia y políticas claras que prohíban la discriminación, la explotación, el acoso o la violencia sexual y por motivos de género.

La *reforma del sector de la seguridad* puede brindar oportunidades para promover la igualdad de género en los servicios de inteligencia debido a la oportunidad de debatir públicamente y consultar sobre qué son y qué hacen los servicios de inteligencia, y cómo lo hacen. Las reformas de inteligencia generalmente son el resultado de fallas de inteligencia, escándalos de inteligencia y/o transiciones políticas democráticas o posteriores a conflictos. Los procesos de reforma de inteligencia que se centran en mejorar la gobernanza, la supervisión y la rendición de cuentas del sector de la seguridad promueven la igualdad de género al crear oportunidades para promover la participación equitativa de hombres y mujeres, incluidas las personas LGBTI. Los procesos de reforma de la inteligencia también pueden brindar espacio para discutir el impacto de las reformas legislativas, políticas y de programación desde una perspectiva de género (véase el Cuadro 7).*

Recuadro 7: Reforma de género e inteligencia en Sudáfrica

En la Sudáfrica posterior al apartheid, la transformación del sector de seguridad, incluida la reforma de la inteligencia, se centró en aumentar la legitimidad y la credibilidad de los servicios de seguridad dentro de una democracia representativa. El proceso de transformación se basó en negociaciones y consultas públicas sobre la naturaleza de los servicios de seguridad, dentro de los parámetros de un orden constitucional liberal que evitaba la discriminación por motivos de raza y género. Esto significó que el proceso de transformación se centró en la representación demográfica, corrigiendo los desequilibrios raciales y de género del pasado, la introducción de mecanismos de supervisión multipartidista y la creación de mecanismos de denuncia independientes.

Los objetivos de transformación del sector público incluyeron metas departamentales para la representación racial y de género en los niveles gerenciales. En todo el sector público (que por definición incluye a los servicios de inteligencia) se establecieron puntos focales de género y se redactaron, implementaron, monitorearon e informaron estrategias de contratación y retención a través del ministerio de servicio público, el organismo de

* Las dimensiones de género de la buena gobernanza del sector de seguridad y la reforma del sector de seguridad se analizan con más detalle en la Herramienta 1, "Gobernanza del sector de la seguridad, reforma del sector de la seguridad y género".

supervisión independiente (la Comisión de Servicio Público) y comisiones parlamentarias. Durante la transición democrática se estableció un grupo de trabajo sobre “Mujeres en la seguridad”, donde las personas coordinadoras de género de los sectores policial, militar y de inteligencia se reunieron para debatir la igualdad de género y promover conjuntamente cambios institucionales para superar las barreras a la participación equitativa de las mujeres en los servicios de seguridad. El Reglamento de Servicios de Inteligencia de 2003 incluyó el requisito de que los servicios de inteligencia implementen medidas para garantizar que las prácticas de recursos humanos estuvieran libres de discriminación, barreras invisibles e injusticias, que pueden impedir la igualdad de oportunidades de empleo.

El compromiso con la democracia, la buena gobernanza y los derechos humanos también encontró expresión en la legislación y los documentos políticos. En el “Libro blanco sobre inteligencia” de 1994, los servicios de inteligencia recibieron la tarea de operar dentro de los objetivos de una política de seguridad que fuera “más allá de lograr la ausencia de guerra para abarcar la búsqueda de la democracia, el desarrollo económico sostenible y la justicia social”. En consecuencia, los objetivos de seguridad nacional abarcan los principios básicos y los valores fundamentales asociados con una mejor calidad de vida, libertad, justicia social, prosperidad y desarrollo, fundamentados en un compromiso con la democracia que incluye el empoderamiento de todas las personas sudafricanas para participar en el proceso de gobernanza y en asuntos que las afecten. La doctrina de la seguridad nacional propugna una visión de la seguridad que solo puede lograrse cuando se satisfacen las necesidades sociales, políticas, económicas y culturales de todos los ciudadanos y ciudadanas.

Fuentes: S. Africa (2011) “The transformation of the South African security sector: Lessons and challenges”, Ginebra: DCAF; Government of the Republic of South Africa (1994) “White paper on intelligence”, <https://www.gov.za/documents/intelligence-white-paper>; Government of the Republic of South Africa, Intelligence Services Act: Intelligence Services Regulations 2003.

Una parte importante de la reforma de la inteligencia implica cuestionar activamente cómo deben definirse los servicios de inteligencia en una sociedad democrática. Esto se puede lograr mediante la participación significativa de la sociedad civil, el mundo académico y las plataformas de los medios de comunicación, con el compromiso y la participación de los servicios de inteligencia y los órganos de supervisión. Hay muchas formas en las que la participación consigue sentido en las sociedades democráticas. Un enfoque importante puede ser la realización de consultas públicas por parte de los servicios de inteligencia, la legislatura o los grupos de interés de la sociedad civil (el Recuadro 8 muestra un ejemplo de Indonesia).

Al organizar la consulta pública, la idea básica es crear un foro público donde grupos de personas se reúnan en un solo lugar, como un centro comunitario, iglesia, centro de conferencias o universidad. Se invita a los oradores y oradoras a dirigirse a la audiencia a una hora determinada. Estas personas pueden ser seleccionadas de los servicios de inteligencia –personal y líderes actuales y/o anteriores– así como del mundo académico, la sociedad civil y los medios de comunicación. Quienes la organicen deben tratar de garantizar un equilibrio de oradores hombres y mujeres, en la medida de lo posible, y garantizar que los grupos marginados tengan voz.*

Para lograr una participación amplia, los eventos de consulta pública deben publicitarse ampliamente y tras una reflexión sobre la mejor manera de publicitarlos. Se debe prestar especial atención a las posibles barreras a la participación (por ejemplo, idioma, tiempo, ubicación, desconfianza) y cómo superarlas. Además, estas barreras deben ser consideradas con una perspectiva de género: por ejemplo, ¿existen barreras para la participación de grupos particulares de hombres o mujeres?

La facilitación de las reuniones debe garantizar que sean en sí mismas un espacio inclusivo para todos y todas: hombres y mujeres, incluidas personas de diversas orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género. El facilitador o facilitadora debe tomar las medidas necesarias para garantizar que hombres y mujeres tengan el mismo espacio, tiempo y oportunidades de participación. En muchas culturas, es menos probable que las

* El Recuadro 7 de la Herramienta 4, “Género y Justicia”, ofrece sugerencias para realizar consultas diversas e inclusivas. La Sección 6 de esta Herramienta enumera algunos recursos adicionales para orientar consultas significativas con las mujeres.

mujeres hablen abiertamente frente a los hombres en las reuniones públicas. En tales casos, la participación de las mujeres en las discusiones puede facilitarse dividiendo al grupo más grande en grupos más pequeños, quizás incluso utilizando la segregación de género.

Los comités parlamentarios, las defensorías del pueblo y las INDH también pueden albergar foros de discusión y divulgación pública. Los comités parlamentarios pueden ser sede de sesiones abiertas regulares en las que el público y los medios de comunicación pueden estar informados sobre el funcionamiento y las prioridades de los servicios de inteligencia. Esto se puede hacer como parte de un debate anual sobre seguridad nacional o en respuesta a temas, problemas o controversias particulares. Para albergar una reunión parlamentaria de acceso público, el presidente o presidenta del comité especial encargado de supervisar los servicios de inteligencia debe consultar las reglas y procedimientos parlamentarios para albergar reuniones públicas. Al considerar cuándo y dónde celebrar la reunión, el personal parlamentario debe tener en cuenta las posibles barreras distintas para la participación de hombres y mujeres, incluidos aquellas personas que son LGBTI. El lugar y la fecha deben confirmarse con los servicios de inteligencia antes de que se hagan públicos. El personal del comité parlamentario debe redactar y publicar un anuncio de prensa del evento; para fomentar la participación, se puede enviar el anuncio como invitación directamente a organizaciones clave de la sociedad civil, academia y organizaciones de medios interesadas. Al realizar la sesión pública, el presidente o presidenta del comité en particular deberá detallar el propósito de la reunión y dirigir la estructura general y el resultado. Esta persona debe asegurarse de que tanto hombres como mujeres participen en la reunión y que no se prefiera a los hombres frente a las mujeres. Los comités parlamentarios y su personal deben recibir capacitación en sensibilidad de género para facilitar tales foros.*

Las plataformas de medios, que incluyen, entre otros, la televisión, la radio, los periódicos y las redes sociales, pueden utilizarse para publicitar eventos públicos, albergar debates y proporcionar comentarios e información a la ciudadanía. La consideración de género y el acceso a los medios deben tenerse en cuenta antes de seleccionar una plataforma única, y se debe realizar un análisis de género antes de implementar cualquier tipo de actividad de divulgación. Este análisis de género debe establecer explícitamente el propósito de la reunión tal como se define con la inclusión de una perspectiva de género; la identificación de cualquier barrera de género a la participación y una definición de medidas de mitigación, y los resultados de la reunión definidos en productos desglosados por género.

Deben realizarse esfuerzos activos para garantizar que hombres y mujeres, incluidas las personas LGBTI, participen. Tener espacios abiertos para discutir qué son y qué hacen los servicios de inteligencia es esencial para avanzar hacia asegurar que el sector de inteligencia incluya hombres y mujeres diversos y esté al servicio de las necesidades e intereses de toda la comunidad.

Buenas prácticas

- ◆ Las amenazas a la seguridad nacional que los servicios de inteligencia deben abordar se definen a través de procesos inclusivos. Tienen en cuenta las necesidades de seguridad de diversos hombres y mujeres, incluidas las personas LGBTI.
- ◆ Los servicios de inteligencia llevan a cabo su trabajo de manera que contribuya a la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas que se encuentran bajo la jurisdicción del Estado. Los servicios de inteligencia no discriminan a personas o grupos por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social u otra condición.
- ◆ Los servicios de inteligencia tienen explícitamente prohibido emprender cualquier acción que contravenga la constitución nacional o las leyes internacionales de derechos humanos. Estas prohibiciones se extienden no solo a la conducción de los servicios de inteligencia en su territorio nacional sino también a sus actividades en el exterior. Incluyen prohibiciones explícitas de la discriminación por motivos de género y la violencia de género.

* La Herramienta 7, "Supervisión parlamentaria del sector de la seguridad y género", presenta más detalles sobre cómo los parlamentos pueden permitir la supervisión del sector de la seguridad que integra una perspectiva de género y promueve la igualdad de género.

Recuadro 8: Esfuerzos públicos para influir en la reforma de inteligencia en Indonesia

Desde la transición indonesia a la democracia en 1998, se han realizado varios esfuerzos para reformar los servicios de inteligencia. Con el aumento del terrorismo global después del 11 de septiembre y los atentados de Bali en 2002, los servicios de inteligencia de Indonesia se encontraban a la vanguardia de los esfuerzos del gobierno para contrarrestar el desarrollo y la expansión de las redes extremistas radicales violentas. En ausencia de una estrategia coherente y leyes específicas que definieran los mandatos y poderes de los servicios de inteligencia, diferentes ramas de la comunidad de inteligencia compitieron por influencia política, recursos y poderes para liderar la lucha contra el terrorismo interno.

En 2002, la agencia de inteligencia estatal (Badan Intelijen Negara o BIN) redactó un proyecto de ley de inteligencia para otorgarse a sí misma poderes de arresto y detención, renunciando a los requisitos de autorización judicial sobre el uso de métodos intrusivos de investigación y limitando la supervisión. En el contexto posterior al 11 de septiembre, BIN utilizó el proyecto de ley para presionar por mayores poderes y recursos financieros. El proyecto de ley enfrentó la oposición inmediata de los activistas de la sociedad civil, quienes temían un retroceso de las libertades civiles recién ganadas y acusaron a BIN de intentar recuperar los poderes perdidos en la transición democrática. Después de los atentados de Bali, el debate sobre la legislación de inteligencia fue reemplazado por un enfoque en leyes robustas contra el terrorismo que se utilizaron para definir los roles y poderes asignados a los servicios de inteligencia militares, policiales y civiles.

Entre 2003 y 2005 se llevaron a cabo una serie de debates públicos sobre la reforma de la inteligencia en muchas ciudades de Indonesia, en los que intelectuales, gente de la academia, abogados/as y activistas de derechos humanos criticaron las opiniones del gobierno sobre la reforma de la inteligencia y ofrecieron opiniones y soluciones alternativas. En 2004, se recirculó el anteproyecto de ley de la BIN y nuevamente se encontró con la resistencia de los grupos de la sociedad civil. En 2005, un grupo de diez académicos/as, principalmente de la Universidad de Indonesia, ofrecieron una versión alternativa del proyecto de ley que se conoció como el borrador de Pacivis, en honor a uno de los centros de investigación involucrados. El borrador de Pacivis reconoció la necesidad de una nueva ley de inteligencia, pero enfatizó que debía guiarse por valores democráticos.

Un largo e intenso proceso legislativo tuvo lugar hasta que se aprobó la Ley de Inteligencia del Estado en 2011. Si bien ha habido amplias críticas a la ley de 2011, las aportaciones de la sociedad civil y los amplios compromisos a través del proceso legislativo dieron resultados: BIN no tiene poderes de arresto y detención (estos poderes siguen siendo de la policía); la interceptación de comunicaciones requiere autorización judicial, y la ley contiene compromisos explícitos para proteger los derechos humanos que estaban ausentes en el borrador de 2006. La ley de 2011 también prevé una supervisión parlamentaria limitada a través de un comité especializado.

Fuentes: P. Sulistiyanto (2007) "The politics of intelligence reform in post-Suharto Indonesia", APIO Journal, 15(2), pp. 29–46; Human Rights Watch (2011) "Indonesia: Repeal new intelligence law", Human Rights Watch News, Nueva York: Human Rights Watch; International Crisis Group (2011) "Indonesia: Debate over a new intelligence bill", Asia Briefing 124, Yakarta y Bruselas: International Crisis Group.

4.3 Fortalecimiento de la perspectiva de género en la supervisión de los servicios de inteligencia*

Una amplia gama de actores se encarga de la supervisión de los servicios de inteligencia, incluidos, entre otros, los comités legislativos especiales, los comités parlamentarios de supervisión, las INDH, las defensorías del pueblo y los inspectores e inspectoras generales, como se explica en la Sección 2.1. Los órganos de supervisión deben tener mandatos y poderes que les permitan celebrar audiencias abiertas y cerradas sobre las actividades de los servicios de inteligencia. Deberían poder cuestionar al liderazgo ejecutivo sobre la postura, el enfoque y la estructura generales de los servicios de inteligencia.

* Para obtener más información sobre la supervisión del sector de la seguridad con perspectiva de género, incluidos los mandatos y la capacitación de los y las agentes de supervisión, consulte DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions*, Ginebra.

Para realizar la supervisión de manera eficaz, los órganos de supervisión deben integrar una perspectiva de género. Deben prestar atención tanto a cómo los servicios de inteligencia están integrando una perspectiva de género en sus operaciones cuanto a cómo se promueve la igualdad de género dentro de los servicios de inteligencia.

La supervisión de la inteligencia con sensibilidad de género requiere que los órganos de supervisión tengan los mandatos y los poderes apropiados para la supervisión con perspectiva de género de las instituciones del sector de la seguridad, a fin de permitirles realizar un examen sistémico de las cuestiones de género tanto dentro del personal de los servicios de inteligencia como en sus actividades. Deben tomar medidas para desarrollar su propia capacidad institucional interna para enfrentar las cuestiones de género, incluso mediante la formación y el desarrollo de mecanismos para acceder al asesoramiento de personas expertas. Los órganos de supervisión deben prestar especial atención a identificar los prejuicios y la discriminación de género mediante el escrutinio de las denuncias y las investigaciones independientes (el Recuadro 5 en la página 22 presenta el ejemplo británico del comité de supervisión de inteligencia parlamentaria que examina activamente los prejuicios de género). Si tienen poder para recibir quejas, deben asegurarse de que la recepción, el tratamiento y la investigación de las quejas, para las personas dentro de los servicios y para cualquier ciudadano o ciudadana que desee presentar una queja contra el servicio de inteligencia, tengan en cuenta las cuestiones de género y sean accesibles (esto se analiza más adelante en la Sección 4.6).

Al examinar las cuestiones de género dentro de la inteligencia, los órganos de supervisión pueden monitorear el progreso mediante quejas grupales y/o la realización de una evaluación de género o una auditoría de género del servicio de seguridad en particular.* Independientemente de lo que se esté monitoreando, el género debe considerarse en todas las etapas, incluso al planificar la recopilación de datos y garantizar que tanto mujeres como hombres contribuyan, así como en el análisis de los datos y la respuesta. Por ejemplo, al recopilar datos y registrar consultas públicas, los órganos de supervisión deben registrar si la información proviene de una mujer, un hombre, una niña o un niño, así como su grupo de edad (datos desglosados por sexo y edad), por lo que se pueden analizar las diferencias entre los varios grupos. Dependiendo del contexto, también puede ser importante registrar otras características, como rango institucional y afiliación, religión, grupo lingüístico o etnia.

Los servicios de inteligencia deben mantener buenas relaciones de trabajo con los órganos de supervisión. Deben estar dispuestos a participar positivamente en la supervisión que monitorea de cerca las implicaciones de igualdad de género de las actividades de inteligencia y la igualdad de género dentro de los servicios de inteligencia. Por ejemplo, los servicios de inteligencia deberían poner a disposición de los órganos de seguimiento datos sobre la proporción de hombres y mujeres en su población activa en diferentes niveles; detalles de las denuncias de discriminación y acoso sexual, su manejo y sus resultados, y sus esfuerzos por aumentar la representación de la mujer.

Buenas prácticas

- ◆ Las instituciones de supervisión tienen la tarea explícita de supervisar la implementación de las obligaciones internacionales sobre igualdad de género y la integración de una perspectiva de género.
- ◆ Cualquier persona que crea que ha sufrido prejuicios de género, discriminación de género o violencia de género por parte de un servicio de inteligencia puede presentar una denuncia ante una institución de supervisión o un tribunal que pueda proporcionar un recurso efectivo, incluida la reparación completa por el daño sufrido.
- ◆ Los órganos de supervisión son diversos y representativos, con objetivos para lograr el equilibrio de género en su personal y en la recopilación de información.
- ◆ Los funcionarios/as y el personal de los órganos de supervisión han completado la capacitación en género y tienen acceso a conocimientos especializados en género.
- ◆ Los órganos de supervisión recopilan información de manera activa y constante sobre las dimensiones de igualdad de género de las organizaciones de inteligencia y su trabajo, examinan los servicios de inteligencia en estas dimensiones e incluyen la igualdad de género como un elemento medular en sus informes.

* Un organismo de supervisión puede utilizar la *Guía de autoevaluación de género del DCAF para la policía, las fuerzas armadas y el sector de la justicia* para ayudar a desarrollar y orientar el proceso de auditoría. La Herramienta 15 sobre "Integración del género en el diseño y seguimiento de proyectos para el sector de la seguridad y la justicia" también asesora sobre la evaluación de género y la auditoría de las instituciones del sector de seguridad, y sobre datos desglosados por sexo y edad.

4.4 Liderazgo organizacional y estrategia para la igualdad, diversidad e inclusión de género

Generalmente, la cultura organizacional solo cambia de manera lenta. Los prejuicios sociales pueden resistir el progreso hacia la creación de entornos laborales con igualdad de género en el sector de inteligencia. Tener una cultura institucional que promueva la igualdad de género, la diversidad y la inclusión requiere no solo una supervisión activa, sino también un compromiso sostenido por parte de los y las líderes y la alta dirección de los servicios de inteligencia. Este liderazgo debe reflejarse como una prioridad organizacional, respaldado por estrategias, recursos y esfuerzo.

Buenas prácticas

- ◆ Desarrollo de la capacidad de liderazgo en los niveles superiores en materia de igualdad de género.
- ◆ Garantía de liderazgo relacionado con la igualdad de género en todos los niveles.
- ◆ Desarrollo de un fuerte compromiso organizacional con la igualdad y la diversidad, incluida una clara estrategia de comunicación interna y externa.
- ◆ Designación de personal dedicado a apoyar las medidas de igualdad de género.
- ◆ Utilización de consultas del personal y otras formas de investigación para identificar las barreras a la igualdad de género en el lugar de trabajo (véase el Recuadro 9).
- ◆ Creación de un plan claro para abordar estas barreras, con plazos de presentación de informes y responsabilidad de alto nivel (la Tabla 2 en la p. 36 es un ejemplo de un plan de diversidad e inclusión de un servicio de inteligencia australiano).
- ◆ Establecimiento y mantenimiento de tolerancia cero para los abusos de los derechos humanos, incluida la VG.
- ◆ Garantía de que las políticas de recursos humanos enfrenten las necesidades específicas de las mujeres y las personas LGBTI, como son las políticas que abordan la licencia por maternidad y paternidad, las prestaciones laborales para cónyuges, el cambio de marcadores de género, etc.
- ◆ Formación a todo el personal sobre el enfoque organizativo acerca de la igualdad y la diversidad.
- ◆ Garantía del seguimiento y la supervisión internos y externos sobre el progreso hacia lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- ◆ Consideración de la posibilidad de encargar un asesoramiento sobre la integración de una perspectiva de género del sector gubernamental en general, incluidas las comisiones especializadas o los ministerios responsables de la igualdad en el empleo y el género. Consideración también de la posibilidad de acceder a la experiencia de la sociedad civil, el mundo académico y otras instituciones del sector de la seguridad, así como a través de asociaciones internacionales (véase el Recuadro 10).

Recuadro 9: Integración de una perspectiva de género en la reforma de inteligencia en Macedonia del Norte

Los esfuerzos de reforma de la inteligencia en Macedonia del Norte se centran en aumentar la transparencia y la eficacia del servicio de inteligencia civil, el Servicio de Seguridad y Contrainteligencia de Macedonia del Norte. También se están adoptando medidas para promover enfoques de igualdad de género y la integración de una perspectiva de género.

Los desafíos de género que enfrentan los servicios de inteligencia están integrados en las normas sociales y la historia socialista de la región balcánica. Debido a décadas de igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres en el sector público, hay más mujeres que hombres en el servicio de inteligencia: las mujeres constituyen el 63 por ciento de la fuerza laboral, mas hay pocas mujeres en puestos operativos y de alta dirección. Es más probable que se encuentren mujeres en las divisiones de análisis y administración: por ejemplo, en la unidad de análisis hay 40 mujeres y solo siete hombres profesionales de inteligencia. La unidad ha tenido dificultades para atraer a reclutas masculinos, que ven el trabajo de análisis como demasiado dependiente de la oficina y menos emocionante

que los roles operativos. Las mujeres se han mostrado menos inclinadas a incorporarse a unidades operativas debido a las dificultades percibidas para mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral, la gran carga de trabajo y las largas jornadas laborales, así como la influencia de una cultura que favorece el liderazgo masculino. En el nivel de la alta dirección, las mujeres ocupan solo el 20% de los puestos directivos. El legado del sistema yugoslavo anterior proporcionó una fuerte fuerza impulsora para la igualdad en el lugar de trabajo, pero las costumbres sociales tradicionales continúan favoreciendo los estereotipos de liderazgo masculino. Tales sesgos significan que los gerentes (hombres) podrían percibir a los hombres como líderes más confiables y favorecer a los candidatos masculinos para la promoción.

Los pasos para reformar el aparato de inteligencia incluyen esfuerzos para separar el servicio de inteligencia civil de la policía. Esto crea la oportunidad de abordar la cultura organizacional y los prejuicios de género. Ha habido debates internos sobre cuestiones de género, los cuales se centran no solo en cómo abordar las barreras para el adelanto de la mujer, sino también en las barreras para la contratación de hombres. El liderazgo interno reconoce que tener más hombres en la sección de análisis es esencial para garantizar productos de inteligencia de la más alta calidad. En consecuencia, un "Consejo de Mujeres" recién formado está animando a las empleadas a seguir trayectorias profesionales operativas y de gestión.

Algunas de las cuestiones clave que los servicios de inteligencia de Macedonia del Norte abordarán a medida que avancen en la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género incluyen:

- ✦ mejorando la selección y el reclutamiento de hombres para la sección de análisis desafiando los estereotipos de género sobre el trabajo de oficina
- ✦ creando oportunidades para que el personal se mueva entre las secciones operativa y de análisis
- ✦ encauzando a las mujeres para que asuman puestos de alta dirección
- ✦ aumentando el diálogo sobre las barreras y los desafíos de la igualdad de género
- ✦ alentando a la alta dirección a apoyar y promover la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género como clave para la eficacia operativa de los servicios
- ✦ aumentando la transparencia y la supervisión de los servicios de inteligencia.

Con base en una entrevista con la Sra. Daniela Jakovlevski-Gjorshoska, Subdirectora de Análisis e Investigación, Agencia de Inteligencia de Macedonia del Norte, abril de 2019.

Tabla 2: El plan de la Oficina Australiana de Evaluaciones Nacionales (ONA) para construir una cultura sólida de diversidad e inclusión

Meta	Iniciativa	Indicador clave de desempeño
La inclusión, el bienestar y la diversidad son valores fundamentales de los y las líderes de ONA	El liderazgo senior promueve de manera proactiva la diversidad en el lugar de trabajo	Recopilación de datos sobre la respuesta actitudinal al liderazgo en encuestas externas e internas Componente obligatorio de los acuerdos de desempeño de la alta dirección e incorporado en procesos de retroalimentación de 360°
	Compromiso de los y las líderes senior de aparecer solo en paneles diversos de oradores/as	Antes de aceptar, se obtiene confirmación sobre cómo se logrará el equilibrio de género en un panel y se condiciona la participación a la participación significativa de las mujeres
	Tratar de lograr una representación de género del 50/50 en todos los consejos, comités y paneles internos	Análisis periódico de la composición de todas las juntas, comités y paneles internos para garantizar que se cumpla el objetivo de representación

Tabla 2: El plan de la Oficina Australiana de Evaluaciones Nacionales (ONA) para construir una cultura sólida de diversidad e inclusión

Una cultura que valora la inclusión, el bienestar y la diversidad	Conciencia entre la gerencia y el personal de la relación entre los prejuicios inconscientes y los problemas gerenciales y de personal	Inicialmente, la asistencia a la capacitación sobre conocimientos no reconocidos y sesgos y retroalimentación posterior
	Mayor competencia para garantizar la rendición de cuentas en la contratación y retención del personal de ONA	Comprensión del impacto de los estilos de juicio en la experticia analítica y no analítica. Apertura para modificar los estilos gerenciales
Mayor conciencia de los efectos negativos que el sesgo puede tener en el lugar de trabajo	Introducción de conocimientos no reconocidos y entrenamiento de sesgos en ONA	Conocimientos no reconocidos y formación sobre prejuicios introducidos en la formación inicial y de actualización
		Cantidad de miembros del personal que asisten a la capacitación
	Mayor conciencia y discusión sobre el impacto del sesgo de opinión presente en el lugar de trabajo	
Confianza en que se fomenta la conversación abierta sobre cuestiones de diversidad y se da la debida consideración y respeto a todas las personas		Identificación del cambio de la retórica hacia valores/comportamientos medidos por las respuestas a las encuestas internas
		Confianza del personal en que las prácticas de gestión y contratación de personal reconocen y mitigan los efectos de sesgos inconscientes, medidos a través de herramientas de encuestas internas y externas

Fuente: ONA (2015) "ONA Diversity Action Plan 2015–2018"; Canberra: Australian Government.

Recuadro 10: Utilización de las asociaciones internacionales para compartir el aprendizaje sobre género y diversidad

Trabajar en asociación para compartir experiencias relativas al avance de la igualdad de género y la integración de una perspectiva de género puede ayudar a los servicios de inteligencia a aprender unos de otros y desarrollar una base para buenas prácticas. Desde la Segunda Guerra Mundial, Australia, Canadá, Nueva Zelanda, el Reino Unido y Estados Unidos han cooperado en una alianza de inteligencia internacional, comúnmente conocida como los "Cinco Ojos". Según la comunidad de inteligencia del Reino Unido, los socios de Cinco Ojos han establecido un grupo de trabajo sobre género y diversidad para intercambiar perspectivas y experiencias, facilitar los debates sobre iniciativas planificadas y brindar oportunidades para buscar las opiniones de las contrapartes sobre cuestiones y preguntas clave. Se han producido programas de intercambio bilaterales entre EEUU y el Reino Unido, y el Reino Unido y Australia. La estrategia de diversidad e inclusión de la comunidad de inteligencia de Nueva Zelanda reconoce que sus socios de Cinco Ojos también han sido desafiados a enfrentar la diversidad de género, y cita comentarios públicos de los y las líderes de inteligencia del Reino Unido sobre la importancia de la diversidad de género. Este intercambio puede crear normas informales entre los servicios de inteligencia y permitirles instituir buenas prácticas como una forma de mantener su estatus con los aliados.

Fuentes: Government of the United Kingdom (2016) "Government response to the Intelligence and Security Committee of Parliament report on Women in the UK Intelligence Community"; Londres: Cabinet Office; Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service (2017) "Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020"; Wellington: New Zealand Government.

4.5 Contratación de mujeres y otros grupos subrepresentados en los servicios de inteligencia

Toda estrategia de igualdad y diversidad de género debe hacer frente a los obstáculos culturales y estructurales que impiden la contratación, la retención y la promoción de mujeres y otros grupos subrepresentados. El punto de partida debe ser una evaluación del modo en que se selecciona a los/as posibles reclutas y diseñar nuevas estrategias de reclutamiento para atraer a las mujeres y otros grupos subrepresentados. Los recuadros 5 y 11 proporcionan ejemplos de enfoques para aumentar la contratación de mujeres, centrándose en las mujeres que estudian STEM. El Recuadro 12 analiza la contratación activa de personal LGBTI como parte de una estrategia de diversidad más amplia.

Buenas prácticas

- ◆ Una evaluación que utilice datos desglosados por sexo y edad e integrando una perspectiva de género, para comprender las barreras para el reclutamiento de grupos subrepresentados, incluidas mujeres y personas LGBTI.
- ◆ Uso de una evaluación para diseñar estrategias para atraer más reclutas de los grupos objetivo.
- ◆ Establecimiento de objetivos de representación claros para las campañas de reclutamiento y contratación.
- ◆ Prueba e implementación de estrategias para atraer reclutas con más diversidad, incluido el uso de diferentes formas de medios, reclutadores/as y materiales de reclutamiento.
- ◆ Seguimiento y revisión de la efectividad de las nuevas estrategias de reclutamiento.

Recuadro 11: Estrategias de la Oficina de Seguridad de las Comunicaciones del Gobierno de Nueva Zelanda para contratar a más mujeres

En Nueva Zelanda, la Oficina de Seguridad de las Comunicaciones del Gobierno (GCSB por sus siglas en inglés) ha reconocido que su incapacidad para cumplir con sus objetivos de igualdad de género está relacionada con el alto número de hombres que siguen carreras en materias STEM, en comparación con las mujeres. En junio de 2017, mientras que las mujeres constituían el 44% del personal del Servicio de Inteligencia de Seguridad, solo el 36% del personal del GCSB y el 20% del personal de STEM eran mujeres.

Para aumentar el número de graduadas en sus ingresos de personal anuales, la GCSB desarrolló un plan para:

- ✦ emprender un mercadeo más específico
- ✦ continuar con el programa de becas terciarias de GCSB dirigido a mujeres en materias STEM
- ✦ desarrollar una campaña de comunicación estructurada para el programa de posgrado a través de la web y las redes sociales, y promover el programa de posgrado entre mujeres jóvenes como parte del programa de becas
- ✦ proporcionar recursos y apoyo a través del patrocinio de eventos STEM en escuelas y universidades.

Fuentes: Government Communications Security Bureau and New Zealand Security Intelligence Service (2017) "Diversity and Inclusion Strategy 2017–2020", Wellington: New Zealand Government; New Zealand Government Communications Security Bureau (2018) "Let's talk about why we need more women in STEM", 1 June, <https://www.gcsb.govt.nz/news/lets-talk-about-why-we-need-more-women-in-stem/>.

Recuadro 12: Iniciativas de género y diversidad de la Agencia Central de Inteligencia (CIA)

En 2012, el entonces director de la CIA, David H. Petraeus, estaba preocupado por el porcentaje inusualmente bajo de mujeres promovidas a niveles superiores. Encargó a un grupo asesor que examinara por qué más mujeres no ocupaban puestos de mayor responsabilidad. El director Petraeus le pidió a Madeleine Albright, exsecretaria de Estado y miembro de la Junta Asesora Externa de la CIA, que investigara los obstáculos sistémicos para el avance de las mujeres y brindara recomendaciones para iniciativas para aumentar la promoción de las mujeres a puestos de liderazgo superior, estableciendo el Grupo Asesor del Director sobre Mujeres Liderazgo.

La investigación del Grupo Asesor incluyó una encuesta de toda la CIA, así como más de 30 grupos focales y entrevistas. Su evaluación fue que “no había una sola razón por la cual las mujeres de la CIA no están logrando ascensos y puestos de mayor responsabilidad y que los desafíos organizacionales y sociales influyen en los problemas que afectan a las mujeres” (CIA, 2013: 1). El Grupo Asesor propuso un conjunto de recomendaciones en las que la CIA podría centrarse para aumentar la representación de las mujeres en los niveles de liderazgo, en los siguientes temas.

1. Establecer criterios de promoción claros.
2. Ampliar el grupo de personas nominadas para la promoción.
3. Proporcionar datos demográficos relevantes a los paneles de promoción.
4. Establecer un rol de representante de garantía de equidad en los paneles.
5. Reducir y optimizar las herramientas de desarrollo profesional.
6. Proporcionar retroalimentación procesable y oportuna a todos los empleados y empleadas.
7. Desarrollar líderes para el futuro.
8. Desbloquear talentos a través de la flexibilidad del lugar de trabajo.
9. Promover el patrocinio.

En su última Estrategia de Diversidad e Inclusión, la diversidad y la inclusión son parte de un programa de capacitación utilizado en toda la CIA para inculcar la mentalidad y la cultura deseadas en todos los y las oficiales. Además, la diversidad y la inclusión se identifican como expectativas y objetivos de aprendizaje para la gerencia media y superior.

Personal de diversas orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género ahora es reclutado y apoyado activamente dentro de la CIA. La CIA ha establecido órganos para la representación y el apoyo del personal en forma de Grupos de Referencia, grupos de empleados con atributos y/o metas comunes. Estos son reconocidos formalmente por el liderazgo de la CIA como voceros de un grupo identificable de oficiales y están encargados de fortalecer la colaboración, la guía, el apoyo y la comprensión entre el personal. En 1996 se estableció la Red de Agencias de Empleados Homosexuales y Lesbianas y se celebró el primer evento del Orgullo Gay de la CIA. En 2012, la red lideró los esfuerzos de la CIA para llegar a la comunidad homosexual en general y celebró su primera Cumbre Pública LGBT para atraer a personas de cualquier orientación sexual al servicio. La CIA ha producido un video de YouTube que describe el cambio cultural que ha ocurrido dentro de la agencia desde la firma de la Orden Ejecutiva 12968, que extendió a los y las agentes LGBT el derecho a obtener autorización de seguridad y servir abiertamente en el Gobierno Federal.

Fuentes: CIA (2013) "Director's Advisory Group on Women in Leadership unclassified report", Washington, DC: CIA; CIA (2016) "CIA Diversity and Inclusion Strategy (2016–2019)", Washington, DC: CIA; CIA (2016) "Angle of ascent", canal YouTube, 6 de diciembre.

4.6 Mecanismos para prevenir y responder a las denuncias relacionadas con el género

Los servicios de inteligencia deben tener políticas y estructuras para prohibir, prevenir y responder de manera efectiva al acoso sexual, la explotación y el abuso, la discriminación de género y cualquier otro abuso de derechos humanos relacionado con el género. Los empleados y empleadas de los servicios de inteligencia no deben estar sujetos a exigencias de secreto que les impidan luchar contra la discriminación o el abuso cuando ocurran. Cuando se presenta tal mala conducta, el personal debe tener el derecho de buscar una resolución sin temor a represalias adicionales, y debe haber mecanismos de quejas confiables para hacerlo. Deben recibir apoyo a través del proceso de quejas. Por ejemplo, la Organización Australiana de Seguridad e Inteligencia tiene una red interna de asesores/as sobre acoso y discriminación.

Los mecanismos de denuncia pueden ser internos, pero siempre debe haber vías externas independientes por las que presentar las quejas. Estos pueden involucrar sindicatos del sector público y comités de supervisión independientes, así como acciones legales.*

Buenas prácticas

- ◆ Asegurar el liderazgo en el apoyo al sistema de quejas.
- ◆ Garantizar que las leyes, directivas, políticas y códigos de conducta prevengan explícitamente la discriminación, el acoso, la intimidación y el abuso por motivos de género.
- ◆ Brindar educación y capacitación sobre procesos de quejas.
- ◆ Fomentar la presentación de informes y la respuesta a las quejas relacionadas con género.
- ◆ Proporcionar diferentes alternativas para presentar una queja.
- ◆ Proveer apoyo a las víctimas.
- ◆ Garantizar una investigación eficaz y justa de las denuncias relacionadas con género.
- ◆ Contar con mecanismos especiales para la investigación de actos delictivos de acoso y abuso sexuales.
- ◆ Dar seguimiento al manejo de quejas relacionadas con género.
- ◆ Aprender de las quejas.

Recuadro 13: la respuesta a las denuncias de discriminación, acoso e intimidación en Canadá

El Servicio de Inteligencia de Seguridad Canadiense (CSIS por sus siglas en inglés) enfrentó un interrogatorio legislativo y un caso judicial después de que cinco miembros de su personal alegaran que los funcionarios y funcionarias mostraban discriminación, acoso e intimidación sistémicos contra el personal. El caso se resolvió extrajudicialmente, con más de 30 millones de dólares pagados en concepto de daños.

Las acusaciones impulsaron al CSIS a realizar una investigación independiente de la cultura de la oficina y el comportamiento del personal; los resultados se hicieron públicos y se discutieron con el Ministro de Seguridad Pública responsable. La investigación independiente encontró una insatisfacción generalizada entre el personal y el miedo a las represalias en una de las oficinas, con acciones inaceptables que incluyen acoso y comentarios y comportamientos inapropiados. Con la publicación del informe, el Ministro de Seguridad Pública encargó a los jefes y jefas de los servicios de inteligencia que prepararan un resumen de las acciones para garantizar que sus lugares de trabajo estuvieran libres de acoso, y que describieran sus planes para avanzar y los desafíos que enfrentan para progresar.

Fuente: J. Bronskill (2017) "CSIS director calls behaviour 'unacceptable' after report uncovers bullying, reprisals", The Globe & Mail, 25 de octubre.

* Para obtener más orientación sobre los mecanismos de denuncia dentro del sector de la seguridad, consulte *Handbook on Gender and Complaints Mechanisms* de DCAF, Ginebra: DCAF, 2015.



ATLANTIC OCEAN

234

AA4

NON CL

5. Preguntas orientadoras para la autoevaluación institucional

Las siguientes preguntas orientadoras para la autoevaluación institucional pretenden ser un punto de partida para que un servicio de inteligencia evalúe cómo puede integrar mejor una perspectiva de género y contribuir a la igualdad de género. La tabla describe los tipos de datos que deberían recopilarse y procesarse, y algunos posibles pasos para lograr mejoras.

Este no es un conjunto exhaustivo de preguntas y debe desarrollarse y adaptarse a cualquier contexto. Se anima a quienes lo usen a agregar más preguntas apropiadas sobre cómo se considera y aborda actualmente el género dentro de su institución.

Preguntas	Fuentes de información a recopilar y analizar	Ejemplos de cómo mejorar las debilidades
¿Tiene el servicio de inteligencia una misión, un mandato y una tarea claramente definidos que incluyan el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Leyes y reglamentos que rigen el servicio de inteligencia ✦ Informes anuales de los servicios de inteligencia y los órganos de supervisión de inteligencia ✦ Documentos de política que reconocen la igualdad de género, incluidas declaraciones de misión y códigos de ética 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Redactar/revisar la legislación sobre inteligencia ✦ Iniciar la revisión de las políticas ✦ Brindar capacitación y compartir información y evaluaciones con los comités de supervisión, la sociedad civil, los/as periodistas y la comunidad de inteligencia sobre seguridad nacional e igualdad de género
¿Tiene el sector de inteligencia organismos encargados de pedirle cuentas por sus compromisos con la igualdad de género?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Mandatos de los mecanismos de supervisión internos y externos, por ejemplo comités de supervisión de inteligencia, defensorías del pueblo e INDH ✦ Informes e investigaciones de los órganos de supervisión que detallan preguntas y recomendaciones sobre igualdad de género ✦ Acciones de los servicios en respuesta a las recomendaciones para asegurar la promoción de la igualdad de género 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Empoderar a las legislaturas nacionales y los órganos de supervisión independientes para que el sector de inteligencia rinda cuentas de sus obligaciones de promover la igualdad de género ✦ Establecer una estrategia de igualdad de género para los servicios de inteligencia que prevea un seguimiento específico por parte de los órganos de supervisión a lo largo de su implementación
¿Integra el servicio de inteligencia el género en todos los aspectos del ciclo de inteligencia?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Registros de tareas de inteligencia que muestran consideraciones de género ✦ Planes operativos con estrategias de mitigación de riesgos que incluyen impactos de género ✦ Recopilación de datos en bruto que integran una perspectiva de género ✦ Productos de inteligencia y análisis sensibles al género ✦ Planes de difusión de información que incluyan consideraciones de género; intercambio de información sensible al género ✦ Retroalimentación sobre productos de inteligencia que incluyen género 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Desarrollar herramientas internas para tareas que incluyan género ✦ Desarrollar metodologías de planificación operativa y capacitación que incluyan la consideración de los impactos de género de las operaciones de inteligencia ✦ Asegúrese de que los datos en bruto incluyan las perspectivas de hombres y mujeres ✦ Desarrollar y brindar capacitación sobre la integración de la perspectiva de género en el análisis y el uso de indicadores de género ✦ Capacitar a legisladores/as y ejecutivos/as sobre género e inteligencia y la importancia de integrar una perspectiva de género

Imagen: Una oficial de inteligencia de Camerún refina la superposición de obstáculos combinados modificada de su grupo, una representación visual del terreno y características clave, como parte de la preparación de inteligencia del entorno operativo durante un curso regional de inteligencia básica solo para mujeres, Túnez, 2019, 2019 © USAFRICOM.

Preguntas	Fuentes de información a recopilar y analizar	Ejemplos de cómo mejorar las debilidades
¿Utiliza el sector de inteligencia indicadores de género en sus evaluaciones y análisis, incluyendo la planificación y ejecución de operaciones?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Evaluaciones disponibles públicamente, incluidos datos desglosados por sexo e indicadores de género ✦ Herramientas de análisis de género ✦ Capacitación interna en herramientas de análisis de género ✦ Ejemplos de cómo se utiliza el análisis de género para guiar la planificación operativa 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Desarrollar y brindar capacitación sobre la integración de la perspectiva de género en el análisis y el uso de indicadores de género ✦ Promover la conciencia sobre los beneficios de integrar una perspectiva de género en las evaluaciones
¿Prioriza el sector de inteligencia activamente la igualdad de género?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Estudios y estrategias de diversidad e inclusión desarrollados ✦ Investigaciones e informes de los órganos de control que incluyen desafíos y acciones de género y diversidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Llevar a cabo una evaluación o auditoría de género y diversidad ✦ Crear objetivos de diversidad de género y un plan de acción ✦ Monitorear e informar sobre el progreso hacia el logro de los objetivos de diversidad de género
¿Promueve el servicio de inteligencia activamente la contratación de mujeres en todos los ámbitos de actuación?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Materiales de reclutamiento ✦ Programas de divulgación pública ✦ Representación de la mujer en los paneles de reclutamiento ✦ Capacitación sobre género y diversidad a los paneles de reclutamiento impartida ✦ Ayudas para la educación y becas de educación terciaria otorgadas 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Revisar las políticas, los procesos y los materiales de contratación para garantizar las mejores prácticas para atraer e involucrar al personal femenino y al personal de diversas orientaciones sexuales e identidades y expresiones de género ✦ Promover modelos positivos de mujeres en inteligencia y desafiar proactivamente los estereotipos de género ✦ Garantizar personas de reclutamiento masculino y femenino en todos los puntos del proceso de contratación ✦ Asegurarse de que los paneles de reclutamiento tengan formación y conocimientos sobre diversidad de género sobre los objetivos de igualdad de género ✦ Promover la conciencia sobre la importancia de la diversidad de género en la fuerza laboral
¿Se esfuerza activamente el servicio de inteligencia por prevenir y abordar la discriminación sistémica por motivos de género?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Estudios y estrategias de diversidad e inclusión desarrollados para incluir objetivos y acciones de promoción senior ✦ Datos de empleo desglosados por sexo disponibles ✦ Las investigaciones e informes de los órganos de control incluyen acciones para lograr la igualdad de género y tipos de esfuerzos realizados por el servicio 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Establecer metas de igualdad de género en todos los niveles de liderazgo y áreas comerciales ✦ Establecer grupos de trabajo y/o paneles de asesoría para abordar la discriminación por motivos de género
¿Incluyen las políticas de recursos humanos las necesidades específicas de las mujeres?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Políticas de recursos humanos que incluyen licencia por maternidad y paternidad, prestaciones para cónyuges (independientemente del sexo), oferta laboral flexible, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Realizar una evaluación de género de las políticas de recursos humanos ✦ Iniciar procesos de consulta con el personal sobre las necesidades de recursos humanos para el personal, incluidos hombres, mujeres y personal LGBTI

Preguntas	Fuentes de información a recopilar y analizar	Ejemplos de cómo mejorar las debilidades
<p>¿Tiene el personal que trabaja en el sector de inteligencia suficientes conocimientos y habilidades para promover la igualdad de género e integrar una perspectiva de género?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Porcentaje del personal que ha completado la formación sobre género y diversidad ✦ Metas de diversidad y género incluidas en las descripciones de puestos de la alta dirección y evaluaciones de desempeño ✦ Audiencias/denuncias internas sobre discriminación por motivos de género abordadas 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Capacitación obligatoria en género, diversidad y prejuicios para todos los empleados y empleadas ✦ Utilizar objetivos de diversidad y conciencia de género para la gestión ✦ Asegurar que todo el personal tenga las habilidades para enfrentar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo mediante la capacitación y el conocimiento de los procedimientos



6. Recursos adicionales

Sitios en la web

CIA Library, Document collection, “From typist to trailblazer: The evolving view of women in the CIA’s workforce”, <https://www.cia.gov/library/readingroom/collection/typist-trailblazer>

DCAF, “Género y Seguridad”, <https://www.dcaf.ch/gender-and-security>

DCAF, SSR Backgrounder Series / Serie de Documentos Informativos sobre la RSS, <http://ssrbackgrounders.org>

European Institute for Gender Equality, “Gender stakeholder consultation”

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

Privacy International, “Gender”, <https://privacyinternational.org/topics/gender>

UN Women, “Peace and security”, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>

Guías y manuales

Bastick, Megan (2014) *Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions & National Human Rights Institutions*, Ginebra: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR.

Bastick, Megan (2015) *Handbook on Gender and Complaints Mechanisms*, Ginebra: DCAF.

Born, Hans y Aidan Wills (eds) (2012) *Overseeing Intelligence Services: A Toolkit*, Ginebra: DCAF.

DCAF (2017) “Intelligence services” and “Intelligence oversight”, SSR Backgrounder Series, Ginebra: DCAF.

Open Society Justice Initiative y Open Society Foundations (2013) *The Global Principles on National Security and the Right to Information (Tshwane Principles)*, Nueva York: Open Society Justice Initiative and Open Society Foundations.

OSCE (2019) *Understanding Referral Mechanisms in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism, Navigating Challenges and Protecting Human Rights, A Guidebook for South-Eastern Europe*, Viena: OSCE.

OSCE (2019) *Understanding the Role of Gender in Preventing and Countering Violent Extremism and Radicalization That Lead to Terrorism: Good Practices for Law Enforcement*, Viena: OSCE.

Participantes del Ministerio del Interior, el Departamento de Inteligencia de la Policía, el Departamento de Investigación Criminal de la Policía de la ciudad de Kabul y los Distritos de Policía de Kabul en Afganistán en una capacitación de la EUPOL para apoyar el desarrollo de la policía basada en inteligencia, 2013 © European External Action Service.

Schmeidl, Susanne (2002) *Gender and Conflict Early Warning: A Framework for Action*, Londres/Berna: International Alert and Swiss Peace.

UN Women (2012) *Gender-Responsive Early Warning: Overview and How-to Guide*, Nueva York: UN Women.

Women for Women International (2019) *Beyond Consultations: A Tool for Meaningfully Engaging with Women in Fragile and Conflict-Affected States*, Londres: Women for Women International.

Artículos, informes y podcasts

Davies, Sara E., Sarah Teitt y Zim Nwokora (2014) "Bridging the gap: Early warning, gender and the responsibility to protect", *Cooperation and Conflict*, 50(2), pp. 228–249.

MacIntosh, Elizabeth P. (1989) "The role of women in intelligence", McLean, VA: Association of Former Intelligence Officers.

OSCE/OSCE/ODIHR (2013) "Women and terrorist radicalization: Final report", Vienna: OSCE.

OSCE/ODIHR (2009) "Gender and early warning systems", Varsovia: OSCE/ODIHR.

OSCE/ODIHR (2018) "Guidelines for addressing the threats and challenges of 'foreign terrorist fighters' within a human rights framework", Varsovia: OSCE/ODIHR.

Privacy International (2018) "From oppression to liberation: Reclaiming the right to privacy", Londres: Privacy International.

Recorded Future (2017) "Women in intelligence: Navigating a male-dominated field", podcast, 14 de agosto, <https://www.recordedfuture.com/podcast-episode-19/> (accessed 22 November 2019).

Ziegler, Maseena (2012) "Why the best spies in Mossad and the CIA are women", *Forbes*, 30 de septiembre.

