

Género y reforma del sector de la defensa

Cheryl Hendricks y Lauren Hutton



Género y reforma del sector de la defensa

Cheryl Hendricks y Lauren Hutton

Acerca de las autoras

Cheryl Hendricks y Lauren Hutton son miembros del Instituto de Estudios de Seguridad.

El Instituto de Estudios de Seguridad es uno de los principales centros de investigación sobre seguridad humana de África. Su enfoque en lo tocante a la seguridad es amplio, con el fin de reflejar la naturaleza y el origen cambiantes de las amenazas a las que se enfrenta el desarrollo humano. A lo largo de los últimos años, el Instituto de Estudios de Seguridad ha desarrollado una labor considerable con las organizaciones subregionales y a través de estas. El Instituto continúa intensificando su colaboración con otros grupos y redes de la sociedad civil (principalmente ONG), sobre todo en el marco de su trabajo en las esferas de la gestión de las armas, la participación en el sector de la defensa, las iniciativas de lucha contra la corrupción y la ejecución de proyectos regionales. En general, las actividades del centro se han ido orientando hacia el desarrollo de capacidades en los niveles superiores de responsabilidad. El Instituto también colabora con instituciones estatales a nivel nacional regional y continental en África.

Editores

Megan Bastick y Kristin Valasek, DCAF

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro agradecimiento a las personas y entidades siguientes por las valiosas contribuciones que realizaron durante la elaboración de esta herramienta: Alyson Bailes, Helena Carreiras, Gwinyayi Dzinesa, Paul Higate, Darko Stancic, UN-NSTRAW ahora ONU Mujeres, Johanna Valenius, Hugo de Vries, Mark White y Donna Winslow. Además, queremos agradecer a Benjamin Buckland, Anthony Drummond y Mugiho Takeshita su asistencia en la edición, y a Anja Ebnöther por las orientaciones que nos proporcionó a lo largo del proyecto.

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

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

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

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

DCAF

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

OSCE/OIDDH

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

ONU Mujeres (antiguamente el UN-INSTRAW)

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

Copyright de la imagen de portada: © Fototeca de las Naciones Unidas (Logan Abassi, 2012).

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

ISBN 978-92-9222-074-7

Citar como: Cheryl Hendricks y Lauren Hutton. "Género y reforma del sector de la defensa." Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad. Eds. Megan Bastick y Kristin Valasek. Ginebra: © DCAF, OSCE/OIDDH e UN-INSTRAW ahora ONU Mujeres, 2008.

ÍNDICE

Acrónimos	iii
1. Introducción	1
2. ¿Qué es la reforma del sector de la defensa?	1
3. Importancia del género en la reforma del sector de la defensa	3
3.1 Responder a las diferentes necesidades que existen en el seno de la sociedad en materia de seguridad	3
3.2 Responder a las necesidades cambiantes del sector de la defensa.....	3
3.3 Mejorar la eficacia operacional.....	4
3.4 Crear unas fuerzas de defensa y unas organizaciones de seguridad representativas	5
3.5 Fortalecer la supervisión democrática y civil de las fuerzas armadas.....	5
4. Cómo integrar el género en la reforma del sector de la defensa	7
4.1 Integración del género en el nivel político de la reforma del sector de la defensa.....	7
<i>Examen del sector de la defensa</i>	7
<i>Procesos de democratización del sector de la defensa</i>	9
<i>Supervisión del sector de la defensa por parte de la sociedad civil</i>	9
<i>Supervisión parlamentaria del sector de la defensa</i>	10
4.2 Integración del género en el nivel económico de la reforma del sector de la defensa.....	11
<i>Elaboración de presupuestos con perspectiva de género</i>	11
4.3 Integración del género en el nivel institucional.....	12
<i>Contratación, retención y promoción de personal femenino</i>	13
<i>Políticas y mecanismos para la reforma institucional</i>	14
<i>Códigos de conducta</i>	15
<i>Capacitación</i>	17
4.4 Integración del género en el nivel social de la reforma del sector de la defensa.....	17
5. Integración del género en la reforma del sector de la defensa en contextos específicos	17
5.1 Países en situaciones post-conflicto	17
5.2 Países en transición	18
5.3 Países desarrollados	19
6. Principales recomendaciones	21
7. Recursos adicionales	22

ACRÓNIMOS

DDR	Desarme, desmovilización y reintegración
DD	Departamento de Defensa
RDC	República Democrática del Congo
PIB	Producto Interno Bruto
MONUC	Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo
OTAN	Organización del Tratado del Atlántico Norte
OCDE-DAC	Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE
OSCE	Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
SADC	Comunidad del África Meridional para el Desarrollo
SANDF	Fuerza Nacional de Defensa de Sudáfrica
RSS	Reforma del Sector de la Seguridad
ONU	Organización de Naciones Unidas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer , ahora ONU Mujeres
FPNUL	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano
UNMIL	Misión de las Naciones Unidas en Liberia
UNMIS	Misión de las Naciones Unidas en el Sudán
ONUCI	Operación de las Naciones Unidas en la Costa de Marfil

Género y la reforma del sector de la defensa

1 Introducción

La reforma del sector de la seguridad (RSS) es un componente muy importante del establecimiento de la paz, la democratización y el desarrollo. El sector de la defensa es uno de los principales pilares de la seguridad estatal, por lo que constituye un área de interés clave de la RSS. La igualdad de género y la diversidad en el sector de la defensa crean unas fuerzas defensivas más representativas y no discriminatorias, e incrementa la eficiencia operacional del sector de la seguridad en su conjunto.

Para obtener más información, véase la Herramienta sobre género y reforma del sector de la seguridad

El objetivo de esta herramienta es contribuir a ilustrar la relación existente entre el género y las estructuras de defensa, haciendo hincapié en algunas medidas de carácter práctico que se pueden adoptar para transformar el sector de la defensa en un proveedor de servicios de seguridad democrático y representativo. La herramienta debe utilizarse teniendo presentes dos aspectos: en primer lugar, que no existe un único "proceso de reforma del sector de la defensa", puesto que la naturaleza de tal reforma en cada Estado estará influida por los factores determinantes del cambio a escala nacional, el entorno político interno y externo y los objetivos estratégicos que persiga el Estado. Y, en segundo lugar, que la configuración de la reforma del sector de la defensa, en cualquier contexto, viene determinada por las relaciones entre las fuerzas armadas, la sociedad y el Estado.

La herramienta va dirigida a los profesionales y los responsables de la formulación de políticas que trabajen en el ámbito de la reforma del sector de la seguridad. Dado que la reforma del sector de la defensa requiere un liderazgo político, uno de sus objetivos es concienciar a los agentes políticos y a los responsables de la ejecución de la reforma sobre la necesidad de introducir la perspectiva de género en las actividades que se lleven a cabo en el marco de la reforma. En consecuencia, aborda tanto los aspectos técnicos de la reforma del sector de la defensa (por ejemplo, el examen de este sector y las políticas de contratación aplicadas) como otras actividades de carácter más político (la supervisión del sector de la defensa por parte de la sociedad civil, entre otras). Existe un amplio consenso internacional en torno a la necesidad de promover y lograr la apropiación local de los procesos de RSS. Los destinatarios de esta herramienta, por tanto, son los actores nacionales, entendiendo por tales los ministerios del Gobierno, los servicios de defensa, los centros de investigación y la sociedad civil. La herramienta ofrece información detallada sobre los procesos de reforma del sector de la defensa y las vías de las que disponen las mujeres para integrarse en las fuerzas armadas y

las estructuras de este sector. También hace hincapié en una serie de áreas susceptibles de llevar a cabo una labor de promoción y movilización de la sociedad civil con el objetivo de conseguir que las fuerzas armadas estén sometidas al control democrático.

La herramienta incluye:

- Una introducción a la reforma del sector de la defensa.
- Una exposición de los motivos por los que la integración del género fortalece los procesos de reforma del sector de la defensa.
- Medidas prácticas para integrar el género en las iniciativas de reforma de este sector.
- Una descripción general de cuestiones específicas relacionadas con el género y la reforma del sector de la defensa en contextos post-conflicto, países en transición, países en desarrollo y países desarrollados.
- Principales recomendaciones.
- Recursos adicionales.

2 ¿Qué es la reforma del sector de la defensa?

Existe un creciente consenso internacional en torno a una definición más amplia del concepto de seguridad nacional y a la promoción de un nuevo paradigma de seguridad. En ese sentido, el sector de la defensa se considera parte de una familia más extensa, el sector de la seguridad¹. No obstante, a efectos del debate sobre la reforma del sector de la defensa, este último está integrado por las fuerzas armadas (el ejército de tierra, la marina y las fuerzas aéreas, así como las unidades paramilitares y la reserva); los servicios de inteligencia de la defensa; el ministerio responsable de la defensa y los órganos del poder ejecutivo encargados de la gestión y la supervisión de las fuerzas de seguridad (como los consejos de seguridad nacional o el auditor general); el poder legislativo; los mecanismos de justicia militar y los mecanismos de control civil, como los ombudsmen militares y los inspectores generales; así como la sociedad civil. Las fuerzas extraoficiales también desempeñan un papel muy importante en entornos post-conflicto, en los que puede ser necesario desmovilizar o integrar a grupos armados paraestatales.

La reforma del sector de la defensa entraña la transformación de este sector en un Estado determinado de forma que las instituciones se sometan al control civil; acaten los principios de rendición de cuentas y buena gobernanza; mantengan una fuerza adecuada en términos cuantitativos; presenten una composición representativa en términos de género, origen étnico y otros factores; estén apropiadamente capacitadas y equipadas teniendo en cuenta su entorno estratégico (que puede incluir funciones de apoyo al establecimiento de la paz y a las organizaciones de seguridad regionales); y respeten el

derecho internacional, contribuyendo de ese modo al logro de los objetivos internacionales de paz y seguridad. La reforma del sector de la defensa, por tanto, requiere un enfoque multifacético, cuyo objetivo es definir el diseño óptimo para las fuerzas de defensa, mejorar la eficiencia y, al mismo tiempo, desarrollar y mantener unas fuerzas de defensa nacional profesionales, equilibradas y modernas, que sean representativas de la sociedad del país. Además, la reforma del sector de la defensa debe dar efecto a las políticas de defensa nacional y a los principios de las relaciones entre la esfera civil y la militar. De ese modo, las fuerzas armadas se ganarán el respeto nacional e internacional como instituciones profesionales y fiables².

De acuerdo con el Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE-DAC), los principales aspectos de la reforma del sector de la defensa son³:

- *El desarrollo del control democrático de la política de defensa y las fuerzas armadas, incluido un marco constitucional y jurídico, además de la supervisión y gestión de la sociedad civil.*
- *El fortalecimiento del proceso de análisis de las amenazas para la seguridad y el desarrollo de las capacidades necesarias para hacer frente a dichas amenazas.*
- *La definición de funciones y responsabilidades claras con la policía en el ámbito de la seguridad interior.*
- *La introducción de enfoques integrados en cuanto al diseño de políticas, el gasto militar, la planificación de recursos humanos y la gestión de los activos militares.*
- *El fomento del debate de la sociedad civil y del conocimiento de los ciudadanos sobre las cuestiones de la reforma del sector de la seguridad y cómo participar en ella.*
- *La promoción de la reforma de la capacitación y el desarrollo profesional del personal militar, así como la elaboración de planes de transición y reinserción para las personas que abandonen las fuerzas armadas.*
- *El fomento del equilibrio étnico y social y la promoción de políticas de igualdad de oportunidades en el sector de la defensa.*
- *La consolidación de los mecanismos regionales de cooperación militar, fomento de la confianza, control de armas y desarme.*

La reforma del sector de la defensa en Estados estables que vivan una situación de paz suele ser un proceso periódico consistente en examinar y reestructurar las fuerzas armadas en respuesta a un cambio en los riesgos y amenazas a los que se enfrenta el país, o bien debido a una voluntad política de cambio. La profundidad de la reforma viene determinada en gran medida por el nivel del cambio necesario para mejorar la idoneidad, la rendición de cuentas, el costo y la adecuación de las fuerzas al entorno estratégico. En algunos Estados, la reforma puede llevarse a cabo a través de medidas puntuales, como la introducción de cambios en el diseño y la posición de las fuerzas armadas.

Sin embargo, en muchos Estados que viven situaciones post-conflicto, la reforma del sector de la defensa implica redefinir el sistema de seguridad en su totalidad, crear mecanismos de control civil y establecer unas instituciones estatales legítimas así como las estructuras básicas de las fuerzas armadas. En esos países, es frecuente que las fuerzas de defensa estuvieran anteriormente dominadas por un grupo étnico específico o alineado con un

determinado partido político. Las guerras civiles también tienden ser propicias a la aparición de otras facciones armadas y de fuerzas armadas extraoficiales. Por consiguiente, en las situaciones post-conflicto es habitual que la reforma del sector de la defensa esté impulsada por la necesidad de desarrollar una fuerza integrada, representativa y políticamente independiente en el marco de los esfuerzos generales de construcción nacional y establecimiento de la paz. Los retos que plantea una reforma tan amplia giran fundamentalmente en torno a cuestiones relacionadas con la capacidad, las limitaciones de recursos humanos y económicos y la búsqueda de un equilibrio entre el poder puramente militar y el control civil en un entorno de debilidad y, a menudo, falta de legitimidad de las instituciones públicas.

La reforma del sector de la defensa no se limita a la introducción de cambios en la estructura organizativa o de gestión: uno de sus principales objetivos es la modificación de las relaciones de poder, y este tipo de reformas suelen tener lugar en un entorno altamente politizado y con fuertes tensiones. Muchas veces implica una restricción del poder del personal del sector de la seguridad y un equilibrio entre el poder y la eficiencia del ejército y las exigencias democráticas de control y supervisión civil. Para garantizar la institucionalización de las reformas democráticas del sector de la defensa, la sostenibilidad de la reforma se sustenta en un cambio de percepciones, mentalidades y actos de los actores de este sector, por ejemplo a través de programas de educación cívica, iniciativas de sensibilización y desarrollo de capacidades en materia de género y la creación de mecanismos de supervisión eficaces. El mayor desafío para el éxito de la reforma del sector de la defensa no reside en conseguir una dimensión y una posición adecuadas para las fuerzas armadas, sino en lograr un consenso a escala nacional sobre las cuestiones relacionadas con la seguridad y en cambiar la conducta de los miembros de las fuerzas armadas hacia el entorno de seguridad en el que se desenvuelven el Estado y sus ciudadanos.

La reforma del sector de la defensa conduce a una mejora de la eficiencia y la eficacia de las fuerzas armadas. Las fuerzas y estructuras defensivas se someten a una reestructuración con el fin de adecuarlas a las necesidades del entorno geopolítico y estratégico en el que opera el Estado. En consecuencia, se suprime todo gasto innecesario en defensa. La principal preocupación, no obstante, es crear una fuerza defensiva profesional que actúe dentro del marco legal y rinda cuentas de sus actuaciones a través de las estructuras democráticas. El beneficio más importante que aporta la reforma del sector de la defensa es la prestación de servicios de seguridad por parte de las estructuras de defensa nacionales, que se rigen por las mismas normas y principios que el resto de los servicios públicos democráticos y lo hacen de un modo asequible y adecuado a las necesidades del Estado y sus ciudadanos en materia de seguridad.

Dado que la reforma del sector de la defensa suele implicar cambios en la cultura, la política, la estructura, el comportamiento, la gestión, las autoridades y los controles organizacionales, requiere un liderazgo expreso y un compromiso, una voluntad política, una comunicación y consultas específicas. En consecuencia, los procesos de reforma representan una oportunidad para la transformación democrática de las fuerzas de defensa, el aumento de su representatividad y la mejora de su adecuación a la cultura nacional y al carácter de la sociedad.

3 Importancia del género en la reforma del sector de la defensa

"¿Por qué razones debe integrarse el género en el marco de seguridad? En primer lugar, porque la transversalización y la igualdad de género constituyen una exigencia mundial... En segundo lugar, porque es importante aprovechar lo que ofrece toda la humanidad, no solo la mitad de ella: cuando participan hombres y mujeres en la adopción de decisiones, se logran mejores resultados. Por último, desde un punto de vista práctico, la incorporación de la perspectiva de género y su transversalización revisten una importancia estratégica para la eficiencia y la eficacia."

Giji Gya, *The importance of gender in ESDP*⁴

El término **género** se refiere a los roles y relaciones, los rasgos de personalidad, las actitudes, los comportamientos y los valores particulares que la sociedad asigna a las mujeres y a los hombres. Por lo tanto, hace referencia a diferencias aprendidas entre hombres y mujeres, mientras que el término "sexo" se refiere a las diferencias biológicas que existen entre ambos. Los roles de género varían de forma muy acusada entre las diferentes culturas y en el seno de estas; también pueden cambiar con el paso del tiempo. El género no se refiere simplemente a los hombres o las mujeres, sino a las relaciones entre ellos.

La **transversalización de género** es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, incluidas las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y en todos los niveles⁵.

Véase la Herramienta sobre género y reforma del sector de la seguridad

Como se ha indicado anteriormente, los procesos de reforma del sector de la defensa conllevan una redefinición del concepto de seguridad y un rediseño de las fuerzas y estructuras del sector defensivo, con el fin de adecuarlas a las necesidades del Estado y sus ciudadanos en materia de seguridad. Esta reforma debería llevarse a cabo con arreglo a los requisitos democráticos de representación, rendición de cuentas y transparencia. En un sistema político democrático, las fuerzas defensivas deberían reflejar la sociedad a la que deben proteger, lo que incluye la defensa de sus valores fundamentales, como la ciudadanía y la igualdad. A su vez, una composición más equilibrada desde el punto de vista del género favorece la cohesión y la eficacia en las operaciones de paz, que cada vez adquieren un carácter multidimensional más acusado.

Es importante señalar, no obstante, que a pesar de que la presencia de mujeres es fundamental para lograr el equilibrio de género, esto no garantiza por sí solo que la reforma del sector de la defensa vaya a incorporar la perspectiva de género. Una reforma del sector de la defensa sensible al género no puede limitarse a las cifras. Es fundamental que plantee las preguntas siguientes: seguridad, ¿para quién, y de qué manera? En el manual titulado *Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook*, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) afirma. Esto ha traído consigo cambios en el propósito, instituciones militares y de defensa deberían ser:

- La eliminación de discriminación a base de género dentro de instituciones del sector de la defensa.
- La integración de la perspectiva de género en las investigaciones, políticas y prácticas de las instituciones militares y de defensa⁶.

La transversalización de género en el sector de la defensa implica tener en cuenta la experiencia, los conocimientos y los intereses de las mujeres y los hombres en las operaciones y constituye un medio para redefinir el proceso de formulación de políticas, ejecución y evaluación⁷.

A continuación se describen diversas razones que demuestran que la perspectiva de género apoya los objetivos y prioridades de la reforma del sector de la defensa, en particular para:

- responder a las diferentes necesidades que existen en el seno de la sociedad en materia de seguridad;
- responder a las necesidades cambiantes del sector de la defensa;
- mejorar la eficacia operacional;
- crear unas fuerzas de defensa representativas;
- fortalecer la supervisión democrática y civil de las fuerzas armadas.

3.1 Responder a las diferentes necesidades que existen en el seno de la sociedad en materia de seguridad

La reforma del sector de la defensa debe responder eficazmente a las necesidades de todos los grupos sociales. Las necesidades de una persona en lo que respecta a la seguridad varían según una serie de factores como el sexo, la edad, las capacidades físicas, la orientación sexual, la situación económica, la ciudadanía, el origen étnico y la religión. La violencia de género continúa representando una amenaza considerable para la seguridad humana en todo el mundo. Meintjes, Pillay y Turshen afirman que la violencia contra las mujeres no cesa tras el fin de un conflicto, dado que la violencia de género suele persistir e incluso agravarse una vez que los combates han finalizado⁸. En consecuencia, cualquier programa de reforma de la defensa con perspectiva de género debería dar prioridad a la protección de las mujeres, tanto en épocas de conflicto como en las situaciones post-conflicto. Los hombres también son víctimas de la violencia de género; en su caso, esta puede adoptar formas como masacres selectivas en función del sexo, reclutamiento forzado en las fuerzas armadas, violaciones y violencia relacionada con las bandas. Es preciso que las fuerzas defensivas tengan en cuenta y aborden todos estos factores en las zonas de conflicto y en todos los aspectos de sus operaciones.

3.2 Responder a las necesidades cambiantes del sector de la defensa

La naturaleza de la guerra ha cambiado mucho desde la segunda guerra mundial: ya no depende tanto de la fuerza bruta de los hombres en el campo de batalla como de la tecnología y los conocimientos especializados que pueden aportar las personas de ambos sexos. Además, el 95% de los conflictos que estallan actualmente en el mundo son de naturaleza interestatal o que los objetivos de la transversalización de género en términos de guerras civiles.

De hecho, esta última función ha adquirido una complejidad mucho mayor; en la actualidad es frecuente que las misiones se prolonguen más que antaño y que el personal de mantenimiento de la paz desarrolle tareas mucho más variadas, que van más allá de la tradicional prestación de servicios de seguridad y establecimiento de la paz. Por ejemplo, se suele requerir a este personal que preste servicios a las comunidades locales, que reconstruya las instituciones y que garantice la celebración de elecciones libres. La diversidad de la composición de las fuerzas militares y la transversalización de género en las operaciones permite al sector de la defensa realizar mejor estas nuevas tareas.

El brigadier Karl Engelbrekton, Comandante de la Fuerza del Grupo de Combate Nórdico, describe la participación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz como "una de las claves del éxito" a la hora de superar determinadas limitaciones operacionales de las fuerzas homogéneas en tareas como registros corporales e interrogatorios a mujeres¹⁰. Diversos estudios han puesto de manifiesto que el personal femenino de mantenimiento de la paz puede incrementar la eficacia de estas misiones debido a que:

- La población local de ambos sexos tiende a considerar al personal femenino responsable del mantenimiento de la paz como más accesible y menos amenazador que sus homólogos masculinos.
- Se necesita personal militar femenino para realizar registros físicos de mujeres en los controles de carreteras, aeropuertos, etc.
- La capacidad de trabajar con organizaciones locales de mujeres y recabar información de las mujeres locales permite proporcionar datos más detallados y precisos (y, por lo tanto, más útiles) a los responsables de la adopción de decisiones¹¹.
- El personal femenino de mantenimiento de la paz puede entrar en contacto con los hombres locales cuando está fuera de servicio y hablar con ellos sobre "la vida real". Esta es otra de las vías a través de las que puede obtenerse información valiosa en el marco de una misión sobre lo que ocurre en el país en que se desarrolla esta.
- El personal militar femenino permite detectar las conductas excesivas por parte de los soldados masculinos¹².
- El personal femenino de mantenimiento de la paz proporciona modelos de conducta positivos para las mujeres locales, incentivándolas a incorporarse a las fuerzas armadas y de seguridad.
- Tanto los hombres como las mujeres que han sido víctimas de abusos sexuales tienen mayores probabilidades de revelar este hecho al personal femenino responsable del mantenimiento de la paz.

En un estudio comparativo sobre las misiones de mantenimiento de la paz, Anu Pillay describió las ventajas específicas que aporta la presencia de mujeres en este tipo de operaciones. Analizando la Misión de las Naciones Unidas en Sudáfrica, la autora del estudio citaba a las mujeres que formaban parte de dicha misión, que señalaban que "la misión se reforzó gracias a lo que denominaban 'rasgos femeninos', por ejemplo la preocupación por las necesidades globales de la comunidad, la desaparición de los símbolos representativos de la condición social y la autoridad, la colaboración, el intercambio de información, la adopción de decisiones intuitivas y la utilización de enfoques pragmáticos". La autora argumenta asimismo que "[n]o se denunció ningún caso de abuso contra mujeres locales, ni de comportamientos inadecuados como los que han empañado las operaciones de mantenimiento

de la paz en otros lugares"¹³. La presencia de mujeres no puede garantizar la ausencia de abusos sexuales, pero parece que una presencia significativa de mujeres reduce el número de este tipo de incidentes. Por ejemplo, los funcionarios de las Naciones Unidas y de Liberia esperan que la unidad de mantenimiento de la paz de la India que actualmente desarrolla labores policiales en Monrovia, y que está integrada exclusivamente por mujeres (en concreto, 103), ayudará a animar a las mujeres liberianas a incorporarse a la fuerza policial y a limitar la explotación y los abusos sexuales cometidos por el personal de mantenimiento de la paz. La Policía Nacional de Liberia recibió un número de candidaturas femeninas tres veces mayor que el habitual durante el mes siguiente al despliegue de dicha unidad¹⁴, cuyas funciones incluyen la protección del Ministerio de Asuntos Exteriores, la vigilancia callejera, el control de las muchedumbres y la respuesta a las peticiones de refuerzos armados que se reciben de la Policía Nacional¹⁵.

Sin embargo, las mujeres siguen estando insuficientemente representadas en el componente militar de las misiones de mantenimiento de la paz (véase el gráfico 1). Esto se debe en gran medida a su escasa representación en los ejércitos nacionales que aportan tropas y observadores militares a las operaciones de paz de las Naciones Unidas y regionales. En consecuencia, es imperativo que las fuerzas de defensa nacional recluten un mayor número de mujeres (véase la sección 4).

Gráfico 1		Porcentaje de mujeres en el componente militar de las misiones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, abril de 2007 ¹⁶		
Misión	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres
MONUC	17.017	301	17.318	1,73
UNMIL	13.766	294	14.060	2,09
FPNUL	12.854	397	13.251	3
UNMIS	9.276	122	9.398	1,3
ONUCI	7.980	74	8.054	0,92

3.3 Mejorar la eficacia operacional

Las reformas del sector de la defensa están íntimamente conectadas con la mejora de la profesionalidad, las aptitudes y la idoneidad de este sector. Además de facilitar una mejora de las capacidades de mantenimiento de la paz, desde el punto de vista operacional una mayor representación de mujeres tiene el potencial de incrementar la eficiencia de las fuerzas armadas debido a que:

- Aumenta la disponibilidad de recursos humanos entre los que seleccionar soldados. De ese modo las fuerzas militares pueden ser más prudentes a la hora de reclutar personal, lo que, a su vez, mejora su capacidad.
- Maximiza la disponibilidad potencial de aptitudes, al aprovechar las competencias intelectuales, técnico-prácticas y sociales que las mujeres tienen mayores probabilidades de poseer.

La inclusión de mujeres y otros grupos sociales marginados permite a las fuerzas defensivas gestionar mejor las complejidades de los conflictos actuales, sobre todo en los casos en que la violencia de género se utiliza como arma de guerra y en que las violaciones de los derechos humanos y las crisis humanitarias se han convertido en uno de los pilares del conflicto que se pretende resolver. La incorporación de valores y prácticas democráticos en las fuerzas de defensa mejora de un modo esencial la disposición y la eficacia del ejército. El VIH/SIDA, un desafío fundamental para las fuerzas militares en muchos países, requiere también respuestas con perspectiva de género capaces de hacer frente a la conducta sexual de hombres y mujeres y de modificarla.

Además, el propio personal del sector de la defensa es a menudo declarado culpable de acoso sexual y violencia de género, delitos que este personal comete tanto contra sus colegas como contra civiles. Por ejemplo:

- En 2006, un estudio independiente encargado por el Ministerio de Defensa del Reino Unido reveló que más de dos terceras partes del personal femenino de las fuerzas armadas había tenido alguna experiencia directa de acoso sexual¹⁷.
- En la encuesta a estudiantes realizada en 2006 por la academia militar de los Estados Unidos (The Citadel), un 20% de las cadetes señalaron que habían sufrido agresiones sexuales¹⁸.
- Una encuesta realizada por el Departamento de Defensa de los Estados Unidos a partir de 2000 descubrió que un 80% de los encuestados en servicio activo habían escuchado discursos ofensivos, nombres despectivos o bromas acerca de los gays y lesbianas, y que un 37% había sufrido o sido testigo de acoso a las personas gays¹⁹.

En tiempos de paz, las leyes de derechos humanos crean para los Estados obligaciones relativas a la eliminación de las violaciones de estos derechos, utilizando para ello las fuerzas de defensa. Durante un conflicto armado, el derecho internacional humanitario puede crear muchas de esas obligaciones. Incluso si no se tienen estas en cuenta, resulta evidente que la eliminación de las violaciones de los derechos humanos da lugar a unas fuerzas defensivas más eficaces y dignas de confianza. El acoso sexual, por ejemplo, socava una institución a través de la pérdida de productividad y moral, las ausencias laborales y una mayor rotación del personal, además de dificultar la integración de las mujeres. Un estudio del ejército de los Estados Unidos mostró la existencia de una estrecha correlación entre la elevada incidencia del acoso sexual, una menor disposición al combate y un liderazgo deficiente²⁰.

"Yo no soy una víctima de acoso sexual. Cuando se produce un caso de acoso sexual en las Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos, las víctimas son las Fuerzas Aéreas de los Estados Unidos y los ciudadanos a los que servimos. Porque el acoso sexual interfiere en nuestra misión militar. Interfiere en el trabajo para el que se nos ha preparado a mí misma y a otros profesionales como yo. Por eso hay que acabar con él."

Sargento Zenaida Martínez²¹

3.4 Crear unas fuerzas de defensa y unas organizaciones de seguridad representativas

Las fuerzas defensivas de un país deberían ser un reflejo de las identidades presentes en su sociedad. Esto favorece la representatividad, la apropiación nacional y, por consiguiente, aumenta la legitimidad de dichas fuerzas. A su vez, la legitimidad mejora la eficacia de las fuerzas de defensa. Además, el ejército, los poderes responsables

de la gestión de la defensa y otros organismos de seguridad constituyen entornos de trabajo que ofrecen oportunidades para que los ciudadanos adquieran educación y experiencia internacional. Cuando se excluye de esas instituciones a determinados sectores sociales, se les niega el acceso al trabajo y a estas oportunidades de mejora educativa y promoción profesional.

El sector de la defensa, a escala internacional y, en gran medida, debido a su articulación histórica, no ha conocido los mismos niveles de igualdad de género que, por ejemplo, el sector político o el del desarrollo. Como ilustra el gráfico 2, las mujeres están insuficientemente representadas en el ámbito militar. En muchos países las leyes que regulan esta esfera discriminan explícitamente a las mujeres, por ejemplo excluyéndolas de los puestos de combate. Las mujeres también tienden a estar insuficientemente representadas en los ministerios de defensa y en los órganos de supervisión. Incluso en ausencia de barreras formales, en la práctica se enfrentan a menudo a límites para su promoción profesional, a un acoso sexual generalizado y a otras formas de discriminación.

3.5 Fortalecer la supervisión democrática y civil de las fuerzas armadas

"Cuando los intereses y las voces de más de la mitad de la población no se reflejan en las decisiones adoptadas, la legitimidad de las estructuras y de los procesos de gobernanza existentes debe cuestionarse. Esta crisis de legitimidad se hace patente en el sesgo de género del conflicto; las mujeres raras veces tienen capacidad de decisión en las guerras o se implican en ellas, pero siempre sufren sus consecuencias."

Georgina Ashworth, *Gendered Governance: An Agenda for Change*²³

Un aspecto fundamental de la reforma del sector de la defensa es la intensificación de la supervisión civil. Es preciso incluir mujeres y hombres sensibles al género en los comités permanentes de defensa de los parlamentos y en las instituciones de la sociedad civil, de modo que puedan garantizar que las políticas y programas que adopte el sector de la defensa den respuesta a las diferentes necesidades de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas. Las organizaciones de la sociedad civil de mujeres y los centros de investigación que centran su labor en las dimensiones de género de la seguridad deben participar en los procesos de supervisión por parte de la sociedad civil, con objeto de asegurar una comprensión integral del concepto de seguridad.

La integración del género en los procesos de reforma del sector de la defensa ofrece a un conjunto mucho más amplio de la sociedad la posibilidad de participar activamente en la prestación de servicios de seguridad y en las estructuras de adopción de decisiones de este sector. Esto reviste una importancia especial a la hora de analizar la apropiación nacional de las instituciones de seguridad, dado que las mujeres representan la mitad de una sociedad.

A su vez, esto puede traer consigo cambios en la articulación de la seguridad y una profundización del cambio fundamental que supone el paso de un enfoque centrado en la seguridad del Estado a otro orientado a la seguridad humana. Esta última hace referencia a la seguridad de las personas y comunidades, y amplía tanto la naturaleza de las amenazas para la seguridad (incluyendo la seguridad alimentaria, la seguridad ambiental, la violencia de género, etc.) como el conjunto de actores involucrados en la seguridad (al incluir a las organizaciones de la sociedad civil). Las entidades que

Gráfico 2	Porcentaje de mujeres soldado en las fuerzas armadas de los países miembros de la OTAN ¹⁶					
	País	2001	2002	2003	2004	2005
Bélgica	7,6	7,9	8,2	8,26	8,3	8,3
Bulgaria	-	-	-	4,2	6	6
Canadá	11,4	11,8	12,4	12,3	12,6	12,8
República Checa	3,7	10	10	12,3	12,2	12,2
Dinamarca	5,0	-	5	5	5	5,3
Francia	8,5	10,8	11,2	12,8	12,8	13,3
Alemania	2,8	3,7	4,4	5,2	6	6
Grecia	3,8	3,8	3,8	4,2	4,3	5,4
Hungría	9,6	16	16	10	16	17,6
Italia	0,1	0,1	0,1	0,5	1	1,6
Letonia	-	-	-	13,5	20	-
	-	-	-	6	9	12,5
Luxemburgo	-	-	-	-	-	5,7
Países Bajos	8	8,4	8,5	8,6	9	9
Noruega	3,2	3,3	5,7	6,3	6,3	7
Polonia	0,1	0,3	0,3	0,47	0,47	0,52
Portugal	6,6	6,6	8,4	8,4	8,4	12
Rumanía	-	-	-	3,9	5	5
Eslovaquia	-	-	-	6,1	7	7,7
Eslovenia	-	-	-	19,2	15,38	-
España	5,8	9	10	10,5	10,7	13,5
Turquía	0,1	0,1	0,1	3,9	3,9	3,1
Reino Unido	8,1	8,3	8,6	8,8	9	9,1
Estados Unidos	14	14	15	15	15,5	10,5

representan a las mujeres (incluidos los grupos de defensa de los derechos humanos integrados por mujeres, así como las organizaciones de base comunitaria) aportan nuevas perspectivas que es preciso tener en cuenta a la hora de analizar las amenazas para la seguridad y de promover iniciativas de desarrollo de capacidades para hacer frente a dichas amenazas.

A su vez, una mayor diversidad de las fuerzas de defensa y una participación más intensa en la supervisión provocan un cambio en la percepción social referente a quiénes son los "protectores" y quiénes los "protegidos", convirtiendo de ese modo la seguridad en una preocupación común a toda la sociedad. De manera similar, la transversalización de género puede alterar la imagen del ejército como institución dedicada fundamentalmente a la guerra y a actividades violentas, para pasar a ser visto como una fuerza más implicada en la consolidación de la paz y la democratización.

En el marco de un modelo adaptado al entorno local es fundamental que la reforma del sector de la defensa aborde las cuestiones de género. En lo que respecta a la integración del género en la reforma del sector de la defensa no puede existir un planteamiento único. En cualquier sociedad, el enfoque adoptado dependerá en gran medida de las funciones que deseen asumir las mujeres y los hombres en la articulación de la seguridad y la defensa. La incorporación del género en la reforma del sector de la defensa, como se ha señalado anteriormente,

trasciende la mera presencia de mujeres en las fuerzas defensivas. Las mujeres pueden realizar una contribución muy importante de diversas formas y en distintos foros.

Cumplimiento de las obligaciones que emanan de las leyes y los instrumentos internacionales

Tomar la iniciativa para integrar las cuestiones de género en la reforma policial no es únicamente una cuestión de eficacia operacional; es necesario para cumplir las leyes, los instrumentos y las normas internacionales y regionales en materia de seguridad y género. Entre los principales instrumentos figuran los siguientes:

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

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

4

Cómo integrar el género en la reforma del sector de la defensa

Esta sección presenta una serie de medidas prácticas para integrar con éxito el género en la reforma del sector de la defensa. Existen cuatro niveles esenciales para esta reforma: el político, el institucional, el económico y el social. El gráfico 3 describe cómo deberían integrarse las cuestiones de género en cada uno de estos niveles.

4.1 Integración del género en el nivel político de la reforma del sector de la defensa

La reforma del sector de la defensa y, como consecuencia de esta, la transversalización de género, deben constituir un "mandato claro y directo, emanado del más alto nivel del poder político, y que ha de quedar reflejado en la visión y las políticas que adopten los dirigentes de un país"²⁴. Para que dicha reforma se lleve a cabo con éxito, exige la aprobación de los altos funcionarios que suelen liderar el proceso y del personal, que necesita contar con directrices y estrategias claras sobre su implementación. Además, también es necesario fortalecer la supervisión democrática y civil. Los procesos que conducen a estos resultados –exámenes del sector de la defensa, procesos de democratización y supervisión por parte de la sociedad civil y de las instituciones parlamentarias– constituyen puntos de partida cruciales para abordar las cuestiones de género.

Examen del sector de la defensa

"Los gobiernos no tienen el monopolio de la sabiduría; a menudo resulta útil consultar a expertos externos. La experiencia de debatir y defender propuestas con otras personas es muy fructífera y suele permitir obtener un mejor resultado. Por lo general, los grupos de presión política, y los grupos que afirman representar, por ejemplo, intereses de género o étnicos, desearán manifestar sus puntos de vista, y es recomendable escucharles. Si el examen resulta controvertido, como puede suceder cuando se ha producido un cambio de régimen, la celebración de consultas amplias puede ser muy importante para que culmine con éxito."

Global Facilitation Network on Security Sector Reform, *Compendium of Good Practices on Security Sector Reform*, 2005.

Parte de la actividad ordinaria de un ministerio de defensa consiste en adaptar permanentemente las prioridades, políticas y programas de defensa a los cambios que experimentan las realidades estratégicas mundiales. En los Estados Unidos, por ejemplo, el Pentágono lleva a cabo exámenes cuatrienales del sector de la defensa. En ellos, los altos mandos del Departamento de Defensa "determina el punto en el que se encuentra el departamento y la dirección que se considera necesario seguir con el fin de cumplir con sus responsabilidades para con el pueblo estadounidense"²⁵. En ocasiones, sin embargo, puede ser necesario proceder a una revisión más rigurosa e integral.

Existen, en esencia, tres circunstancias en las que sería adecuado acometer un examen de este sector:

- Cuando se haya producido un cambio fundamental en la situación estratégica, que requiera una respuesta sustancial (por ejemplo, el fin de la guerra fría).

Gráfico 3 Integración del género en los cuatro niveles de la reforma del sector de la defensa



- Cuando la situación no haya experimentado un cambio sustancial pero el Gobierno crea que es necesario adoptar un enfoque notablemente diferente (por ejemplo, las reformas del sector de la defensa que se acometieron en los Estados Unidos inmediatamente después del mandato del presidente Clinton, que se centraron sobre todo en la revitalización de las fuerzas tras los recortes presupuestarios producidos durante la década de 1990).
- Cuando se hayan producido cambios políticos fundamentales a escala nacional que afecten a las fuerzas armadas, tales como un cambio de régimen o la resolución de un conflicto (por ejemplo, las reformas emprendidas en Uganda bajo el mandato de Museveni).

La principal prioridad de un proceso de examen del sector de la defensa es llevar a cabo un análisis claro y preciso de la situación estratégica interna del país y externa a este; dicho análisis deberá servir de base para adecuar los medios militares a los fines geopolíticos. Un examen del sector de la defensa promueve una visión democrática del concepto de seguridad, que refleja las necesidades del Estado y sus ciudadanos en materia de seguridad y toda dirección y objetivos estratégicos a la reforma de dicho sector²⁶.

Son muchos los países en desarrollo y en transición que no han acometido procesos participativos de examen del sector de la defensa. Esto puede significar que en esos países la política y la planificación de la defensa no estén basados en una evaluación realista del entorno estratégico, y que no se hayan llevado a cabo análisis en profundidad de las funciones de los diferentes mecanismos de seguridad. Esto tiene importantes consecuencias para el proceso presupuestario y la asignación de recursos en entornos sujetos a fuertes restricciones. Un punto de partida muy relevante para los grupos de presión y de promoción sería instar a las fuerzas armadas a que lleven a cabo exámenes del sector de la defensa que sirvan como base para un análisis riguroso de los riesgos y una asignación adecuada de los recursos. En los Estados que se encuentran en situaciones post-conflicto, la definición de las prioridades nacionales en lo tocante a la seguridad es muy importante para transformar el rol bélico de las fuerzas armadas y renovar las instituciones de defensa,

adecuándolas al entorno estratégico y político posterior al conflicto.

Desde la óptica de la seguridad humana, si se opta por un modelo democrático integral y participativo es necesario integrar la perspectiva de género en el proceso de examen del sector de la defensa y articulación de la visión nacional en lo que respecta a la seguridad. Es preciso que participen en esta reforma hombres y mujeres de todos los sectores sociales. De ese modo quedará garantizado que la finalidad y la estructura de las prioridades, políticas y programas del sector de la defensa reflejen de verdad las necesidades de todos los ciudadanos en materia de seguridad. Además, la celebración de consultas amplias durante el diseño de la política de defensa genera un sentimiento de apropiación nacional de los medios defensivos y contribuye a la unidad y la cohesión nacionales, al contribuir a la creación de consenso nacional sobre el propósito, la estructura y el funcionamiento del aparato de seguridad estatal.

Cómo integrar el género en el proceso de examen del sector de la defensa:

- Garantizar que los órganos de examen del sector de la defensa incluyan hombres y mujeres especializados en asuntos de género y representantes de los ministerios gubernamentales responsables de los temas relacionados con los derechos de la mujer, el género y los jóvenes.
- Desarrollar la capacidad de los órganos de examen oficiales del sector de la defensa en materia de género a través de formación, reuniones informativas sobre género y cuestiones de seguridad, programas de tutorización y otras iniciativas.
- Celebrar consultas con mujeres y otros grupos insuficientemente representados en las fuerzas de seguridad para tratar sobre las barreras que existen para su plena integración y su promoción en condiciones de igualdad.
- Celebrar consultas con representantes parlamentarios, incluida cualquier coalición o grupo parlamentario dedicado a los asuntos de la mujer.

Recuadro 1

Participación de las organizaciones de la sociedad civil de mujeres en la reforma del sector de la defensa en Fiji²⁷

En la región del Pacífico, las mujeres han estado totalmente al margen de las estructuras formales de adopción de decisiones como consecuencia de un modelo de gobernanza predominantemente patriarcal. Sin embargo, a pesar de este obstáculo, han desempeñado un papel crucial de intermediación para el establecimiento de la paz en los momentos críticos de las crisis de Bougainville, las Islas Salomón y Fiji. Hoy en día continúan ejerciendo una función vital en el establecimiento y la consolidación de la paz en sus comunidades.

Dado el papel recurrente del ejército a la hora de hacer frente a la inestabilidad en Fiji, las mujeres aprendieron a negociar y a comunicarse con las fuerzas de seguridad. Tras los debates celebrados durante una vigilia de paz dirigida por mujeres durante la crisis de los rehenes de mayo de 2000, el Consejo Nacional de la Mujer de Fiji entabló contacto con el ejército. Como resultado de ello, el Comandante de las Fuerzas Militares de la República de Fiji reunió a los miembros del Consejo Militar y a otros altos mandos con el fin de mantener un encuentro con las representantes de la vigilia de paz. La delegación de la vigilia de paz presentó un documento que a partir de entonces se conoce con el nombre de "la carta de las mujeres". En él se manifestaba la necesidad de que Fiji volviera al sistema de democracia parlamentaria y de que el ejército se sometiera a la Constitución de 1997 como Carta Magna del país. Además, se instaba a las fuerzas armadas a respetar los derechos humanos. Si bien la carta fue recibida con respeto y con una disposición favorable, las mujeres aprendieron una lección fundamental: en futuras iniciativas de diálogo y paz deberían utilizar el lenguaje del ejército y del sector de la seguridad.

En 2003, el Consejo Nacional de la Mujer y el Consejo Militar celebraron un diálogo nacional que culminó con la presentación de comunicaciones por parte del Comité de Coordinación de las Mujeres, la Paz y la Seguridad de Fiji y del Consejo Nacional de la Mujer al examen nacional del sector de la seguridad y la defensa. Esta iniciativa confirmaba la valiosa contribución que pueden realizar las redes de mujeres (desde las aldeas hasta los niveles comunitario y nacional) a las intervenciones de alerta temprana, identificando al mismo tiempo una serie de vías de acceso para las mujeres a los niveles local y nacional de adopción de decisiones. Las comunicaciones presentadas incluían las recomendaciones siguientes:

- La Ministra de la Mujer debería formar parte del Consejo de Seguridad Nacional.
- La Secretaria Permanente del Ministerio de la Mujer debería ser designada como miembro permanente del Comité Asesor de Seguridad Nacional.
- Las mujeres deberían tener una representación eficaz y equitativa en los comités de seguridad provinciales y de distrito.
- Entre los miembros de la Dependencia Nacional de Evaluación de la Seguridad debería haber mujeres.
- Sería necesario garantizar el equilibrio de género en los niveles de adopción de decisiones de las fuerzas de seguridad, y trabajar para incorporar mujeres a las Fuerzas Militares de la República de Fiji.

- Estimular el debate sobre la visión nacional del sector de la seguridad a través de:
 - Consultas con un sector representativo de la sociedad civil, incluidas las organizaciones de mujeres urbanas y rurales.
 - Reuniones municipales con interacción directa entre los ciudadanos y los responsables del examen del sector de la defensa.
 - Audiencias parlamentarias y debates abiertos.
 - Invitaciones dirigidas a la sociedad civil para presentar comunicaciones a la comisión de examen.
 - Utilización de los medios de comunicación para movilizar el debate público sobre cuestiones relacionadas con la seguridad y la defensa a través de artículos de periódico y programas de radio.
- Abordar explícitamente las cuestiones de género en el examen y utilizar un lenguaje sensible al género.

Véase la Herramienta sobre género y elaboración de políticas de seguridad nacional

Los agentes del sector de la defensa pueden oponerse a la celebración de consultas debido a la percepción de falta de capacidad de los representantes parlamentarios y la sociedad civil para involucrarse en los asuntos relacionados con la seguridad. Los grupos de la sociedad civil y los representantes parlamentarios pueden utilizar redes como la Global Facilitation Network on SSR (Red Mundial para la Facilitación de la Reforma del Sector de la Seguridad) y la Red Africana de Reforma del Sector de la Seguridad para profundizar en sus conocimientos y compartir experiencias con otros actores que hayan acometido procesos de examen del sector de la defensa. Esto les permite desarrollar sus capacidades para tratar las cuestiones relacionadas con la defensa de manera más eficaz.

Procesos de democratización del sector de la defensa

Las experiencias de reforma del sector de la defensa en los Estados post-comunistas de Europa Oriental mostraron que la democratización y el control democrático de las fuerzas armadas traían consigo un mayor margen para la integración del género. En el paradigma realista tradicional de seguridad de la guerra fría, las fuerzas armadas representaban una cultura fuertemente militarizada. La población civil (y por supuesto las mujeres) no podían participar de ningún modo en las esferas de la defensa y la seguridad. En el período posterior a la guerra fría, las fuerzas armadas se convirtieron en unos sistemas de seguridad más representativos de la sociedad a la que servían, incluso en lo referente a sus prácticas de gestión de recursos humanos. La creciente proporción de mujeres en las fuerzas de la OTAN que muestra el gráfico 2 ilustra esta transición. La mejora de las relaciones entre la sociedad civil y las fuerzas armadas y el mayor control democrático de estas últimas también ha dado lugar, en algunos países, a un mayor espacio para la participación de las mujeres en la gestión y la gobernanza del sector de la defensa (véanse los recuadros 2 y 3).

Si bien el aumento del control democrático del ejército puede facilitar la integración de las mujeres, sobre todo en puestos civiles, suele ser complicado reestructurar la distribución de poderes entre las autoridades civiles y militares en Estados que salen de un sistema militar o autocrático.

Cómo integrar el género en la gobernanza democrática del sector de la defensa

- Llevar a cabo auditorías de personal para determinar

Recuadro 2

La "transformación civil" del sector de la defensa en Estonia

Tras recuperar la independencia del país en 1991, las autoridades políticas de Estonia decidieron establecer una serie de principios "civiles" para su Ministerio de Defensa, en el marco de una campaña general de eliminación del legado soviético de las estructuras estatales. Todos los ministerios contrataron personal nuevo para liberarse de la red de relaciones y la inercia del régimen soviético.

Esta reestructuración del personal se tradujo en un mayor peso del componente civil en el Ministerio de Defensa. El planteamiento de planificación de la defensa propio de la era soviética fue sustituido por una nueva visión en la que la defensa era responsabilidad del gobierno elegido democráticamente, para lo que contaba con el apoyo de los hombres y mujeres que trabajaban en el Ministerio de Defensa. En la actualidad, un 52% de la plantilla total de este Ministerio está integrada por mujeres. De ellas, un 60% tienen entre 21 y 30 años; un 25% tienen entre 31 y 40 años; y solo 3 mujeres de un total de 122 son mayores de 61 años.

Merle Maigre, NATO Oficial de Enlace de la OTAN en Ucrania.

qué puestos no necesitan ser objeto de nombramientos militares (después de todo, el personal civil conlleva un costo menor que el militar).

- Utilizar la discriminación positiva en los nombramientos que se realicen en las estructuras civiles del sector de la defensa y fomentar la contratación de mujeres en la secretaría de defensa.

Supervisión del sector de la defensa por parte de la sociedad civil

Una gobernanza genuinamente democrática de las fuerzas armadas depende de que la sociedad civil pueda participar en los procesos de formulación de políticas y de supervisión de las fuerzas de defensa. Para que la sociedad civil pueda desempeñar ambas funciones en la gobernanza del sector de la seguridad es preciso que se den las condiciones siguientes: en primer lugar, es necesario que la sociedad civil cuente con la capacidad necesaria para supervisar al sector de la seguridad y realizar aportaciones constructivas al debate político sobre las prioridades en materia de seguridad; y, en segundo lugar, el entorno político debe propiciar que la sociedad civil pueda ejercer este papel activo.

Las organizaciones de mujeres y otras organizaciones que trabajan en cuestiones relacionadas con el género poseen conocimientos especializados específicos y cuentan con acceso a información, lo que las convierte en socios muy valiosos en la supervisión del sector de la defensa. Estas organizaciones pueden servir de enlace entre las realidades que viven los hombres y mujeres en el ámbito comunitario (y las inseguridades que sufren) y los responsables del sector de la defensa a escala nacional. La información que pueden proporcionar sobre la seguridad en sus comunidades puede ser de vital importancia, tanto para la identificación de amenazas para la seguridad como para la supervisión del desempeño de los miembros de las fuerzas armadas.

La participación de las mujeres en los procesos políticos nacionales puede enfrentarse a obstáculos muy importantes. Por ejemplo, en marzo de 2003, el Ministerio de Asuntos de la Mujer del Afganistán y el UNIFEM, ahora ONU Mujeres organizaron un programa de concienciación sobre la Constitución cuyo objetivo era garantizar que se tuvieran en cuenta las necesidades de las mujeres en la elaboración de la nueva Constitución afgana. A pesar de que se invitó a mujeres residentes en las diferentes provincias del país, la mayoría de ellas no acudieron por motivos como los siguientes:

- La falta de seguridad y el control de los mandos armados locales en las provincias.
- La falta de conocimiento: las mujeres no sabían expresarse o no se atrevían a hablar sobre sus necesidades.

Recuadro 3

Las ministras de asuntos de la mujer logran romper la imagen machista de América Latina²⁸

En el pasado, los golpes militares y las dictaduras criminales eran una seña de identidad en América Latina. La región se ha caracterizado tradicionalmente por sus hombres poderosos, carismáticos y machistas. Sin embargo, las mujeres están ganando cada vez más terreno en asuntos de defensa.

En los últimos cinco años, cinco países sudamericanos han nombrado mujeres por primera vez para dirigir sus ministerios de defensa: Chile, Colombia, el Uruguay, la Argentina y el Ecuador.

Estos nombramientos subrayan el avance de las mujeres en la región en la época reciente y, al mismo tiempo, refleja un mayor control político sobre las fuerzas armadas y un cambio en la función del ejército.

"Este hecho es indicativo de un cambio de visión en las fuerzas armadas (...), que va acompañado de una mejora en las relaciones entre el ámbito civil y el militar y de un control civil mucho mayor", señalaba Peter DeShazo, director de programas para las Américas del Centro de Estudios Estratégicos e Internacionales, una institución con sede en Washington. "La designación de ministras es un hito simbólico en este proceso", manifestó.

En 2002, Chile se convirtió en el primer país latinoamericano en nombrar una ministra de defensa. Se trataba de Michelle Bachelet, la actual presidenta de la nación.

En la Argentina y el Uruguay, donde los militares en el gobierno asesinaron a los disidentes de izquierdas en las décadas de 1970 y 1980, los ministerios de Defensa están bajo el mando de mujeres que en aquella época ejercían como abogadas defensoras de los derechos humanos.

En estos tres países, al igual que en muchas otras partes de América del Sur, hay gobiernos de tendencia izquierdista que defienden los derechos humanos y una mayor igualdad de género. El presidente del Ecuador, Rafael Correa (también de izquierda), nombró a la ex docente Guadalupe Larriva como primera Ministra de la Mujer del país andino. Falleció en un accidente de helicóptero la semana pasada, tan solo nueve días después de tomar posesión de su cargo.

"Para el Ministerio es importante estar a las órdenes de una mujer. El corazón maternal de Guadalupe fue capaz de lograr más resultados que la mano dura de los generales", declaró Correa el pasado martes antes de nombrar a otra mujer, la profesora universitaria Lorena Escudero, para desempeñar el mismo cargo.

Reuters, 31 de enero de 2007

- La desigualdad: las mujeres no tenían permiso de sus esposos o familias para participar en las consultas.
- La pobreza.
- La falta de medios de transporte²⁹.

Esto subraya la importancia de entender y adaptar los procesos de supervisión de la defensa a las condiciones y necesidades de las comunidades a las que se solicitan aportaciones. Existe la posibilidad de movilizar a los donantes y a la sociedad civil para superar muchos de estos obstáculos, pero se requiere una visión coordinada.

El mayor obstáculo para la integración del género en la política de defensa y en los procesos de supervisión puede ser la falta de capacidad de la sociedad civil –en términos de recursos humanos, de disponibilidad de tiempo y de limitaciones financieras– para presionar en favor de la adopción de políticas y prácticas sensibles al género. Las ONG y los grupos de la sociedad civil pueden necesitar el apoyo de expertas y expertos en asuntos de defensa para poder realizar una contribución útil a los debates relacionados con estos temas.

Cómo integrar el género en la supervisión del sector de la defensa por parte de la sociedad civil

- Facilitar la interacción entre los grupos de mujeres y los proveedores locales de servicios de seguridad, por ejemplo a través de la inclusión de mujeres en los comités de seguridad locales.
- Desarrollar la capacidad de las organizaciones de mujeres para abordar las cuestiones relacionadas con la política de seguridad, incluidas la promoción y la supervisión.
- Las organizaciones de la sociedad civil también pueden desarrollar una labor importante de sensibilización con los representantes parlamentarios y otras personas involucradas en la supervisión del sector de la seguridad, en aras de mejorar su capacidad para integrar la perspectiva de género en las actividades de supervisión.

Véase la Herramienta sobre género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil

Supervisión parlamentaria del sector de la defensa

A pesar de que buena parte de la labor de supervisión parlamentaria es un examen a posteriori de las actividades del sector de la defensa, las comisiones parlamentarias pueden convertirse en órganos claves para el cambio y pueden utilizar su función de supervisión y vigilancia para señalar las cuestiones de género a la atención del poder ejecutivo. Estas comisiones también pueden convertirse en útiles herramientas para impulsar reformas con perspectiva de género en las fuerzas armadas, y gozan de una posición privilegiada para exigir responsabilidades al ejército, por ejemplo con respecto a los casos de discriminación y violencia de género.

Véase la Herramienta sobre género y supervisión parlamentaria del sector de seguridad

El problema, por supuesto, es que esto presupone la existencia de unas relaciones relativamente fluidas entre el ámbito civil y el militar, algo que solamente ocurre en las democracias consolidadas. En los países en desarrollo, en transición y en situaciones post-conflicto, debería hacerse hincapié en el desarrollo de las capacidades de los representantes parlamentarios para supervisar al sector de la seguridad.

Con independencia del contexto específico, el parlamento debería efectuar un seguimiento de las cuestiones siguientes e indicar las vías a través de las cuales el propio poder legislativo puede impulsar una mayor integración del género en el sector de la defensa:

- **Análisis de los informes anuales:** examen de las cifras referentes al personal, tomando nota de si los datos están desagregados o no por sexo y por rango. Estos datos también se pueden utilizar para exigir mejoras en las prácticas de contratación, retención y promoción con el fin de favorecer la inclusión de mujeres y de otros grupos insuficientemente representados. Asimismo, deberá tomarse nota de cualquier incremento o disminución en los porcentajes de personal masculino y femenino y preguntar por los motivos que justifican dichas variaciones.

- Utilizar las **visitas a instalaciones y bases militares** para examinar sus condiciones físicas y su infraestructura y si, por ejemplo, se ha previsto adoptar alguna medida para construir barracones e instalaciones sanitarias separados para hombres y mujeres. También sería necesario determinar si las instalaciones y la infraestructura ofrecen algún obstáculo para la plena participación de las mujeres en pie de igualdad, como la ubicación de los dormitorios de las mujeres a una distancia innecesaria del lugar en el que se impartan los cursos de capacitación.
- Las comisiones parlamentarias pueden estudiar la **provisión de servicios de atención de la salud a las mujeres y otras prestaciones conexas, como la licencia de maternidad**, en el marco de una revisión más amplia de las condiciones de trabajo y de la distribución de las prestaciones laborales.
- Al autorizar **despliegues**, el parlamento puede pedir a los responsables del sector de la defensa que expliquen cómo se han tenido en consideración los aspectos de género en la planificación de la operación, por ejemplo en la organización de la logística y el abastecimiento, la utilización de asesores y asesoras de género y (sobre todo en las operaciones de apoyo a la paz) la planificación de la interacción entre las fuerzas armadas y la población anfitriona.
- A través del presupuesto y el informe anual, los representantes parlamentarios también pueden supervisar la ejecución de la **capacitación en materia de derechos humanos e igualdad de género**.
- Un **grupo o coalición parlamentario dedicado a los asuntos de la mujer**, o un grupo de trabajo dedicado a las cuestiones relacionadas con la mujer, la paz y la seguridad (resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas), puede impulsar la inclusión de las cuestiones de género en la supervisión del sector de la defensa.

4.2 Integración del género en el nivel económico de la reforma del sector de la defensa

Una de las preocupaciones fundamentales en el marco de los procesos de reforma del sector de la defensa es la mejora de la eficiencia de las fuerzas armadas y la garantía de un marco de gobernanza transparente y responsable en lo que respecta a la gestión del gasto público destinado a la defensa. En muchos casos, sobre todo en los

Estados que se encuentran en situaciones post-conflicto o en países que salen de regímenes no democráticos, los sistemas y controles financieros se ejercen, como mucho, en el nivel ejecutivo. Por lo general, la dimensión económica de la reforma del sector de la defensa guarda relación con asuntos como la creación de un sistema de nóminas, la mejora de los procesos de contratación y la adopción de "buenas prácticas" en el ámbito de la gestión de las finanzas públicas.

Unas prácticas presupuestarias adecuadas en el sector de la defensa mejoran su rendición de cuentas y garantizan que el presupuesto dé respuesta a las prioridades de las fuerzas armadas, unas prioridades que se determinarán a través del examen de este sector o la formulación de políticas de defensa. A pesar de que los beneficios de este tipo de gestión son evidentes, muchos ejércitos carecen de mecanismos de control financiero suficientes, y a menudo los (escasos) recursos se destinan a la adquisición de medios cuya aportación a la seguridad es dudosa. El desafío, por tanto, es establecer un sistema de gestión de las finanzas públicas para las fuerzas armadas que esté en consonancia con las estructuras, los sistemas y los procedimientos de gestión financiera del Estado.

Elaboración de presupuestos con perspectiva de género

Las fuerzas armadas suelen recibir una parte muy importante del presupuesto nacional. En Sudáfrica, por ejemplo, el Departamento de Defensa recibe la tercera asignación presupuestaria más elevada (23.800 millones de rand), una cantidad superior al doble de la que se destina a la sanidad, algo menos del doble del presupuesto destinado a educación y casi cuatro veces mayor que la partida de vivienda³⁰. El presupuesto representa la mayor declaración política que puede realizar un gobierno. El avance en pos del objetivo de la seguridad humana en general, y de la igualdad de género en particular, debe estar sustentado por una dotación presupuestaria que permita cumplir los compromisos normativos.

El análisis de los presupuestos públicos desde la perspectiva de género conlleva el examen de los recursos, las actividades, los productos y los efectos de las intervenciones gubernamentales, y ofrece amplia información sobre la eficacia y la eficiencia del gasto público³¹. Un análisis del presupuesto destinado al capítulo de defensa desde la perspectiva de género tendría la finalidad de determinar si los hombres y las mujeres se están beneficiando por igual del gasto destinado a las actividades de defensa.

Recuadro 4

De la elaboración de presupuestos con perspectiva de género al gasto militar: ¿una misión imposible?

En 1996, durante la Conferencia de Compromisos del Gobierno Nacional, el Gobierno sudafricano se comprometió a reducir el gasto militar y a reasignar parte de los recursos para destinarlos a actividades de empoderamiento de la mujer, reconociendo el hecho de que las mujeres representan la mayor parte de la población pobre. Durante dicha conferencia, su presidenta formuló la petición siguiente: "Debemos pedir a los departamentos que asignen sus fondos allí donde realmente se necesitan; es preciso reducir el gasto en defensa, donde se están adquiriendo corbetas que cuestan 434 millones de rand cada una, submarinos que cuestan 1.100 millones de rand cada uno y generales que cuestan 464.638 rand al año cada uno".

En el debate presupuestario sobre defensa e inteligencia celebrado en 1995, se publicó la siguiente cita de Joe Nhlanhla, Ministro de Inteligencia: "Las mayores amenazas a las que se enfrenta el pueblo sudafricano en el futuro son la pobreza, el desempleo, la falta de vivienda y unos servicios de salud inadecuados. No prevemos amenazas militares externas para nuestro país. En consecuencia, un análisis realista de las amenazas debería permitir a un Estado democrático reasignar sus recursos de las partidas relacionadas con la seguridad al desarrollo socioeconómico". La política del Consejo Nacional Africano, según quedó reflejada en el Libro Blanco sobre la defensa y el examen del sector de la defensa, reiteró esta visión.

El informe conjunto del Comité Permanente sobre la Mejora de la Calidad de Vida y la Condición Jurídica de la Mujer de la CEDAW de 1998 señala lo siguiente: "En lo tocante al presupuesto, uno de los principales compromisos contraídos por el Gobierno en el marco de la Plataforma de Acción de Beijing fue la reducción del gasto militar y su reasignación a actividades relacionadas con el progreso económico de las mujeres. En la actualidad, Sudáfrica está a punto de alcanzar un acuerdo sobre el presupuesto de Defensa por un importe de 30 millones de rand. El propio Libro Blanco sobre la defensa indica que las principales amenazas a las que se enfrenta nuestra joven democracia son la pobreza y la delincuencia, y que no existen amenazas externas que pongan en peligro nuestra República. Esto no es sino un claro ejemplo de las nuevas prioridades que es preciso definir en los diversos departamentos y en todo el gobierno". Si este compromiso se hubiera llevado a efecto, los recursos destinados a luchar contra la pobreza, el VIH/SIDA y la violencia habrían logrado un efecto fundamental y se habrían salvado muchas vidas.

Versión editada de la presentación realizada por la honorable Pregs Govender, miembro del Consejo Nacional Africano, a la Cumbre del CGE, el 6 de agosto de 2001³³.

Gráfico 4 Características físicas exigidas por las fuerzas armadas de los Estados Unidos³⁸		
Servicio	Requisitos para obtener una puntuación máxima de 300 puntos, por sexo y tipo de prueba	
	Hombres	Mujeres
Marines	20 flexiones 100 sentadillas Correr 3 millas (4,83 km) en 18 minutos	Permanecer colgada de una barra con los brazos flexionados durante 70 segundos 100 sentadillas Correr 3 millas (4,83 km) en 21 minutos
Ejército de tierra	75 flexiones 80 sentadillas Correr 2 millas (3,22 km) en 13 minutos	46 flexiones 80 sentadillas Correr 2 millas (3,22 km) en 15 minutos y 35 segundos
Armada	67 flexiones 100 abdominales Correr 1,5 millas (2,41 km) en 8 minutos y 10 segundos	67 flexiones 100 abdominales Correr 1,5 millas (2,41 km) en 8 minutos y 10 segundos

? Preguntas para formular en el marco de un análisis de los presupuestos de defensa desde el punto de vista del género:

- ¿Preveían los presupuestos generales dotaciones igualitarias para la seguridad de hombres, mujeres, niños y niñas?
- ¿Incluía el presupuesto fondos específicos para las mujeres, los hombres, las niñas o los niños (por ejemplo, fondos destinados a incrementar la contratación de mujeres, a la concesión de licencias de maternidad y paternidad y a prestar servicios de salud a hombres y mujeres)? ¿Resultó adecuada la asignación de recursos para una implementación eficaz?
- ¿En qué medida especificaba el presupuesto actividades, recursos y costos relacionados con el género (por ejemplo, en lo referente a la capacitación de género)? ¿Resultó adecuada la asignación de recursos para una implementación eficaz?
- ¿En qué medida participaron especialistas/asesores y asesoras de género en el ciclo presupuestario?³²

Resulta especialmente importante analizar la elaboración de presupuestos con perspectiva de género en términos de los resultados de género logrados mediante la reforma del sector de la defensa. Por ejemplo, si esta reforma se traduce en una desmovilización o reducción de personal, es necesario estudiar las diferentes consecuencias que ello puede tener para los hombres y las mujeres, así como los paquetes de indemnizaciones que puede ser preciso dotar para compensar cualquier disparidad.

Un reto para la integración del género en los presupuestos de defensa es el desarrollo de estructuras democráticas de gobernanza y el fomento de la capacidad del poder legislativo para no limitarse a dar el visto bueno al gasto en defensa.

Sugerencias prácticas para integrar con éxito el género en la elaboración de presupuestos de defensa:

- Situar el debate sobre la elaboración de presupuestos con perspectiva de género en el marco general de conversaciones sobre las relaciones entre el ámbito civil y el militar, haciendo hincapié en la mejora de la transparencia, la rendición de cuentas y la gestión de las finanzas públicas del sector de la defensa. Esto incluye la necesidad de capacitar a los representantes parlamentarios sobre el papel y la labor de supervisión que ha de desempeñar el

Parlamento en lo que respecta al gasto en defensa, así como de empoderar a dichos representantes para que sean capaces de integrar las consideraciones de género en los debates presupuestarios.

- Garantizar que la elaboración de presupuestos con perspectiva de género esté respaldada por datos procedentes de investigaciones sólidas y fiables.
- Empoderar a la sociedad civil a fin de capacitarla para analizar los presupuestos de defensa y para promover campañas de promoción y de presión con base en las conclusiones de dicho análisis.

4.3 Integración del género en el nivel institucional

La dimensión institucional de la reforma del sector de la defensa está relacionada con la transformación estructural y técnica de las fuerzas defensivas para adecuarlas a las normas nacionales e internacionales. Anderlini y Conaway destacan las siguientes fases en la transformación de las instituciones de seguridad³⁴:

- Transformación de la estructura del ejército (por ejemplo, reducción de su tamaño o integración).
- Establecimiento de nuevas políticas de reclutamiento y capacitación dirigidas a "profesionalizar" y "modernizar" las fuerzas armadas.
- Impulso de un cambio cultural, de manera que determinados sectores sociales que anteriormente estuvieran excluidos de las fuerzas de seguridad (por ejemplo, grupos étnicos o religiosos, mujeres, etc.) puedan incorporarse a ellas, y que las instituciones tengan en cuenta las necesidades de dichos colectivos.

Buena parte de esta labor debe llevarse a cabo en el nivel normativo, a fin de garantizar que las mujeres puedan participar en las fuerzas de defensa en igualdad de condiciones. Sin embargo, la inclusión de las mujeres y de otros grupos excluidos en las fuerzas armadas y en otras instituciones del sector de la defensa debe ir acompañada de una transformación del propio sector. La transversalización de género no puede ser un mero ejercicio matemático que consista simplemente en incorporar a personas pertenecientes a diferentes grupos en las estructuras existentes sin modificar de un modo sustancial la situación existente. Aunque la participación de las mujeres va en aumento, es preciso acometer una reforma institucional para asegurar la incorporación de la perspectiva de género en dicha esfera.

Contratación, retención y promoción de personal femenino

En un estudio realizado en 2000 y referido a la OTAN, Helena Carreiras observó que un 70% de las mujeres se concentraban en los servicios de apoyo. Tan solo un 7% ocupaba posiciones en áreas más operativas. La participación de las mujeres en los rangos operativos se vio afectada de un modo especial por las características organizacionales del ejército, sobre todo por la proporción de reclutas. El estudio puso de manifiesto que cuanto más depende una fuerza del personal voluntario, mayor es el porcentaje de mujeres³⁵.

Las fuerzas defensivas deben mejorar su capacidad para reclutar y retener a mujeres, a personas de diferentes etnias y de todas las orientaciones sexuales. Esto debería facilitar la identificación de algunas de las barreras que existen para el reclutamiento y la retención de personas pertenecientes a grupos insuficientemente representados, así como a la formulación de políticas y procedimientos que permitan abordar este problema.

Definición de metas

Las políticas de recursos humanos de las fuerzas encargadas de la defensa nacional deberían definir metas y cronogramas específicos que puedan ser objeto de supervisión para crear unas fuerzas defensivas más diversas. Estas metas deberían estar en consonancia con los objetivos de representación de género fijados a escala internacional, regional y nacional. Por ejemplo, la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC) estableció una meta del 30% en lo que respecta a la representación de mujeres. Los procesos de planificación estratégica de los departamentos de defensa deben definir el modo en que se lograrán esas metas y los mecanismos establecidos para ello. Dichos planes deben ser revisados constantemente por el propio departamento, por las comisiones de género y por las comisiones parlamentarias de supervisión, con el fin de detectar a tiempo cualquier limitación o cambio que sea necesario introducir para cumplir los objetivos.

La meta del 30% no se ha alcanzado por el momento en los países de África meridional, lo que indica que es necesario intensificar la labor de supervisión. El Comité de Mujeres de las Fuerzas de la OTAN publica regularmente estadísticas comparativas sobre la participación de las mujeres en las fuerzas armadas, así como datos referentes a los criterios de acceso a las academias militares, disposiciones relativas a las licencias de maternidad y paternidad, el acceso de las mujeres al rango de general y las cifras de mujeres que ostentan este cargo, el acceso de las mujeres a puestos de combate y en submarinos, y el porcentaje de mujeres desplegadas en el marco de sus misiones³⁶. Otras regiones deberían seguir el mismo camino en la recogida y difusión de este tipo de datos,

dado que esta labor puede servir en sí misma para presionar a los países para coordinar mejor sus esfuerzos de cara a lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres.

Reclutamiento

Para cumplir las metas referidas al reclutamiento de mujeres es necesario adoptar medidas específicas que fomenten la contratación de mujeres. Estas campañas, que pueden llevarse a cabo, por ejemplo, en las escuelas y a través de los medios de comunicación, deben ilustrar los motivos por los que es necesario contar con mujeres en los servicios de defensa así como las oportunidades a las que podrán acceder las candidatas. Las campañas de reclutamiento que se llevaron a cabo en el Reino Unido en la década de 1990 incluían a una mujer soldado que acudía en ayuda de una mujer que había sido violada en un escenario de guerra. Según Brown, "en la época posterior a la guerra fría, las mujeres militares desempeñan funciones nuevas y especiales, específicas a su condición de mujeres, de cuidadoras y de protectoras de otras mujeres"³⁷. Pese a estar diseñadas para atraer a las mujeres, las iniciativas de fomento del reclutamiento deben mostrar a mujeres desempeñando funciones muy diversas –como pilotos, comandantes de navío, oficiales– para transmitir el mensaje de que las mujeres no tienen por qué desempeñar únicamente servicios tradicionales de apoyo.

Selección

Es preciso evaluar los criterios de selección para garantizar que no sean discriminatorios. Por lo general, la selección se lleva a cabo con base en la cualificación educativa, la experiencia y las pruebas físicas. El hecho de cerciorarse de que los criterios de selección satisfagan las necesidades operativas del puesto y de que se apliquen normas diferentes (y realistas) para las pruebas físicas a las que deberán someterse los hombres y las mujeres constituye un factor clave para impulsar el reclutamiento de mujeres. Cada división de las fuerzas armadas de los Estados Unidos, por ejemplo, aplica unos requisitos ligeramente diferentes para los hombres y las mujeres en sus pruebas físicas (véase el gráfico 4).

No obstante, las mejores prácticas en el ámbito de la selección deberían centrarse en los resultados posteriores a la capacitación, no en los requisitos iniciales. De ese modo las reglas de juego serían más equitativas.

Promoción

Muchos ejércitos continúan imponiendo restricciones a las funciones que pueden desempeñar las mujeres y a las oportunidades de promoción de estas, impidiendo que accedan a los niveles de adopción de decisiones. Deberían revisarse y modificarse las políticas que limitan el acceso de las mujeres a los puestos de combate o que las impiden alcanzar los rangos de mayor responsabilidad.

Recuadro 5

Incremento de las cifras de reclutamiento y retención de mujeres en las fuerzas armadas de Hungría³⁹

Hungría consiguió elevar la proporción de mujeres en sus fuerzas armadas del 4,3% en 2005 al 17,56% en 2006. Dado que en 1996 se abrió la posibilidad de que las mujeres ocuparan puestos de combate, pueden ocupar cualquier puesto en el seno de las fuerzas armadas húngaras.

Entre las estrategias de Hungría para incrementar el reclutamiento, la retención y el despliegue de mujeres figuran:

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

Recuadro 6

La Comisión de Igualdad de Oportunidades del Reino Unido y el acoso sexual en las fuerzas armadas⁴⁰

La Comisión de Igualdad de Oportunidades del Reino Unido (que en la actualidad está integrada en la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos) era el órgano público independiente encargado de trabajar en pos de la eliminación de la discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En 2004, tras varios casos graves de acoso sexual y un elevado número de denuncias, la Comisión se embarcó en una investigación formal de los casos de acoso sexual sufridos por mujeres que servían en las fuerzas armadas. La investigación se suspendió con la condición de que las fuerzas armadas firmaran un acuerdo por el que se comprometieran a elaborar un plan de acción dirigido a prevenir y responder eficazmente al acoso sexual en su seno. El plan de acción consta de tres fases, que se desarrollan a lo largo de tres años:

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

El plan de acción incluye específicamente la realización de una encuesta sobre acoso sexual, la organización de grupos focales, la definición de una norma para la presentación de denuncias por acoso sexual, la designación de un revisor o revisora externo que se encargue de evaluar la tramitación de las denuncias y el incremento del número de formadoras. En junio de

2008, la Comisión llevará a cabo un examen final del desempeño del Ministerio de Defensa y de las fuerzas armadas con el fin de determinar si han culminado con éxito la reforma prevista en el citado acuerdo, incluido el logro de los resultados convenidos.

Las mujeres deben recibir las oportunidades educativas y formativas necesarias para adquirir las competencias que les permitan progresar. También deben poder recurrir a mecanismos de apoyo institucional que faciliten su promoción. Y, lo que es más importante: las mujeres que posean las cualificaciones y la experiencia necesarias deben disponer de oportunidades para ponerlas en práctica. En ese sentido, sería necesario adoptar medidas afirmativas que favorezcan la promoción de las mujeres y su acceso a las estructuras de toma de decisiones. Además, debe existir información clara, transparente y ampliamente disponible sobre las evaluaciones de desempeño y los criterios de promoción. Estos últimos también deberían tener en cuenta las aptitudes particulares que aportan las mujeres a las fuerzas defensivas.

Creación de un entorno propicio

Es preciso diseñar estrategias específicas en materia de reclutamiento, pero también para mejorar los índices de retención de mujeres en las fuerzas de defensa. La norma debe ser la aplicación del principio de igual salario por el desempeño del mismo trabajo así como el acceso a los mismos incentivos (pensiones, subsidios, etc.). Es necesario garantizar la disponibilidad de instalaciones apropiadas para las mujeres en los barracones así como de uniformes y equipos aptos para sus características físicas.

Las mujeres continúan asumiendo en gran medida la mayor parte de las responsabilidades familiares. Unas políticas favorables a la familia y a la mujer pueden ser esenciales para atraer mujeres y retenerlas, por ejemplo: la prestación de servicios de guardería y cuidados diurnos; la flexibilidad de horarios para quienes tengan hijos, y la disponibilidad de licencias de maternidad y paternidad. Las obligaciones familiares también pueden dificultar el acceso de las mujeres a puestos situados fuera de sus localidades de residencia, y mucho más a destinos ubicados en el extranjero. Esto afecta a sus posibilidades de promoción y a menudo es un factor que contribuye a que abandonen las fuerzas armadas. Es necesario introducir medidas más creativas para mitigar este problema, por ejemplo, garantizar a las familias una atención adecuada en ausencia de estas mujeres o la posibilidad de que las personas desplegadas que tengan hijos puedan pasar las vacaciones con sus familias.

Para retener a las mujeres, las fuerzas de defensa deben ofrecer un entorno de trabajo positivo. Como mínimo, han de garantizar que:

- El ambiente de trabajo desaliente el acoso sexual y los estereotipos de las mujeres.
- Se anime a las mujeres a asumir funciones de liderazgo y a desempeñar una amplia variedad de tareas, incluso de carácter operativo.
- Exista un foro en el que el personal femenino pueda exponer cualquier queja personal o relacionada con su trabajo.

Políticas y mecanismos para la reforma institucional

Es preciso examinar todas las políticas de las fuerzas de defensa para asegurar que incluyan la perspectiva de género. Las auditorías de género pueden ser de gran utilidad para aportar información durante dicho examen.

Véase la Herramienta sobre el análisis, seguimiento y la evaluación de género y la reforma del sector de seguridad

También deberían adoptarse políticas específicas sobre asuntos como la explotación y el abuso sexuales, el acoso sexual y la igualdad de oportunidades. Estas políticas deben darse a conocer con objeto de que los trabajadores y trabajadoras conozcan sus derechos y sus obligaciones. Las fuerzas de defensa deberían adoptar un planteamiento de "tolerancia cero" en lo que respecta al acoso sexual y a la explotación y el abuso sexuales, y garantizar la imposición de sanciones disciplinarias a los autores de dichos delitos. Tales políticas deberían disponer la protección de las y los denunciantes e incluir procedimientos claros de independientes para la formulación de denuncias, la investigación y la imposición de sanciones disciplinarias. Se recomienda crear una línea de atención telefónica para denunciar casos de acoso y abuso sexuales (véase el recuadro 6).

Con el fin de transversalizar el género en la institución, es necesario crear puntos focales de género y direcciones de igualdad de oportunidades con mandatos claros. Estos departamentos deben poseer autoridad, recursos económicos y capacidad suficientes para cumplir con sus cometidos. Las fuerzas defensivas también pueden estudiar la posibilidad de celebrar mesas anuales de paz para mujeres, como se acordó en Sudáfrica, donde las mujeres de las fuerzas armadas y de la sociedad civil se reúnen para debatir y elaborar programas de paz comunes.

Códigos de conducta

"Trataré a todas las personas de forma justa y respetaré en todo momento sus derechos humanos y su dignidad independientemente de su raza, origen étnico, género, cultura, lengua u orientación sexual."

Código de conducta del personal uniformado de las fuerzas armadas sudafricanas⁴¹

La elaboración y difusión de un código de conducta puede ser un medio muy importante para inculcar una cultura nueva en las fuerzas armadas y para revitalizar y renovar el compromiso de estas fuerzas con los principios consagrados en la política y las leyes de defensa. Los códigos de conducta de las fuerzas defensivas ofrecen una oportunidad para:

- Definir las reglas y normas de conducta en lo que respecta a la discriminación sexual, el acoso sexual y el abuso y la explotación sexuales.
- Reforzar la gravedad de este tipo de actos, contribuyendo de ese modo a cambiar las actitudes del personal de las fuerzas armadas.
- Hacer hincapié tanto en la responsabilidad individual como penal que emana de dichos actos y en la responsabilidad de los mandos, y enviar un mensaje claro de que no habrá impunidad.
- Demostrar a la ciudadanía el compromiso de las fuerzas defensivas con la protección de las mujeres y los niños, así como con el fomento de la participación de la mujer, con el fin de ganarse la confianza de la población.

Cuando un código de conducta incluya estos aspectos, los reglamentos de las fuerzas de defensa deberán detallar las sanciones previstas para cada tipo de infracción.

A pesar de que el Código de Conducta de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) sobre los aspectos político-militares de la seguridad no aborda directamente la violencia de género ni la discriminación basada en el género, compromete a sus Estados miembros a implementar unas prácticas de reclutamiento congruentes con las obligaciones y compromisos contraídos en lo que respecta a la defensa de los derechos humanos y las libertades fundamentales⁴². Al poner en relación todo ello con las normas internacionales, el código de conducta obliga a los Estados miembros de la OSCE a eliminar cualquier obstáculo a la promoción y la participación de las mujeres en el sector de la defensa. El artículo 30 del citado código impone a los Estados de la OSCE el compromiso de instruir al personal de sus fuerzas armadas en el derecho, las normas, las convenciones y los compromisos internacionales, asegurándose de que sean conscientes de que sus actos conllevan una responsabilidad individual.

Recuadro 7

Código de conducta para las fuerzas armadas y de seguridad de Ghana⁴⁵

Ghana aporta regularmente tropas a las misiones de las Naciones Unidas y ha priorizado en su código de conducta nacional la integración de las normas y reglamentos de las Naciones Unidas que rigen la conducta de las fuerzas armadas en las operaciones de apoyo a la paz. Los siguientes extractos están tomados del Código de Conducta de las fuerzas armadas y de seguridad de Ghana.

Explotación y abuso sexuales

Debe evitarse lo siguiente:

Cualquier intercambio de dinero, trabajo, bienes o servicios por sexo.

Cualquier tipo de actividad sexual con niños (personas menores de 18 años). Cualquier otro comportamiento humillante, degradante o que suponga explotación.

Cualquier favor sexual a cambio de ayuda.

Cualquier tipo de conducta sexual inapropiada que dañe la imagen, la credibilidad, la imparcialidad o la integridad de las fuerzas de las que depende el personal desplegado.

Disciplina

Comportarse de acuerdo con las normas de disciplina más exigentes. Todo acto indisciplinado se considerará una afrenta a la cohesión de la fuerza y sus autores serán severamente castigados.

Relaciones entre el personal masculino y femenino

Debe fomentarse una interacción sana y profesional entre el personal masculino y femenino. No deben promoverse relaciones inmorales en el seno de las tropas.

Reglas de conducta

Abstenerse de participar en actos inmorales que supongan abuso o explotación sexual, física o psicológica. Respetar y observar los derechos humanos de todas las personas.

Recuadro 8 Capacitación sobre salud sexual y reproductiva para el personal de las fuerzas armadas⁴⁸

Durante más de una década, el Fondo de Población de las Naciones Unidas ha apoyado la ejecución de proyectos dirigidos a promover la salud sexual y reproductiva entre el personal de las fuerzas armadas. La ejecución de dichos proyectos ha corrido a cargo de las fuerzas armadas de diversos países, como Benin, el Ecuador, Madagascar, Mongolia, el Paraguay o Ucrania. Los proyectos incluyen un componente muy importante de capacitación y concienciación sobre diversos temas, como la prevención del VIH/SIDA, la salud materna y la violencia de género.

Ecuador: Salud sexual y reproductiva para las fuerzas armadas y la Policía Nacional (1999-2001)

Esta iniciativa constituyó la segunda fase de un proyecto que inicialmente se centró en el fortalecimiento de la salud materna. Iba dirigido a jóvenes alumnos de las academias militares, reclutas y oficiales, y constaba de medidas como las siguientes:

- La inclusión de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género en el programa de estudios de las academias militares.
- La formación de los instructores para enseñarles a explicar estos temas, incluyendo métodos didácticos participativos.
- Un programa de educación para padres que incluía debates sobre la autoestima, la resolución de conflictos y los cambios psicológicos y biológicos que se producen durante la adolescencia.
- La integración de temas como la salud reproductiva, la igualdad de género, la sexualidad y el amor en el programa de capacitación militar dirigido a los reclutas y oficiales, además de introducir técnicas de enseñanza participativas.
- La prestación de una completa gama de servicios de salud reproductiva, incluida la vasectomía.

Entre los resultados que se obtuvieron cabe destacar un considerable aumento de la demanda de vasectomías, algo extraordinario en un país en el que hasta el hecho de hablar del tema suele considerarse tabú. También se informó de una reducción de la tasa de fecundidad de las beneficiarias.

Entre las lecciones aprendidas cabe citar las siguientes:

- Un mayor apoyo y una labor de promoción más intensa entre los militares de mayor rango y los mandos de las bases militares contribuyen a fortalecer este tipo de proyectos.
- En los contextos militares, que suelen caracterizarse por una elevada rotación, deben ofrecerse oportunidades de capacitación permanentes para que esta sea eficaz.
- Debería institucionalizarse la capacidad para impartir formación internamente, con el fin de evitar depender de consultores externos.
- Los métodos de enseñanza participativos, como las dramatizaciones, los juegos, los ejercicios escritos y la utilización de material audiovisual estimulan la asistencia y los debates en el aula.
- La utilización de los materiales educativos existentes y el intercambio de conocimientos adquiridos con otros proyectos de educación sexual – como los promovidos por el Ministerio de Educación – contribuye a reducir los costos y la redundancia.
- La ampliación de la gama de servicios de salud reproductiva, más allá de la planificación familiar, puede aumentar la base de clientes y ayudar a promover la búsqueda de este tipo de servicios de salud entre la población masculina.
- Estudiar las necesidades específicas de la región (en este caso, la existencia de una demanda no cubierta de anticonceptivos y unas altas tasas de cáncer entre las mujeres) como forma de hallar puntos de partida válidos para las intervenciones en el ámbito de la salud sexual y reproductiva.
- El hecho de garantizar un suministro sostenido de productos básicos de salud reproductiva (incluidos preservativos) es un aspecto crucial de estos proyectos. El envío de jóvenes reclutas y oficiales a adquirir preservativos a las farmacias comerciales no es una estrategia viable.
- El concepto de igualdad de género se puede aprender, incluso en una institución tradicionalmente dominada por hombres como las fuerzas armadas. Sin embargo, si no va unida a las cuestiones relacionadas con la salud y los derechos sexuales y reproductivos, la igualdad de género seguirá siendo un concepto abstracto.
- Una estrategia viable para institucionalizar este tipo de proyectos consiste en integrar la educación en salud reproductiva en las academias de instrucción que forman a los oficiales, los oficiales sin rango y los reclutas, en lugar de limitarla a los alumnos de las academias militares.
- El seguimiento y la evaluación revisten una importancia fundamental para el diseño del proyecto, y requieren que el presupuesto prevea recursos humanos y económicos, responsabilidades de supervisión e indicadores de evaluación.

El código de conducta podría utilizarse como herramienta para promover la capacitación del personal militar sobre la violencia de género así como para aplicar la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

Diversas entidades de las Naciones Unidas y fuerzas armadas nacionales han adaptado sus códigos de conducta para incorporar los principios específicos recogidos en el boletín del Secretario General de las Naciones Unidas sobre medidas especiales de protección frente a la explotación y el abuso sexuales (véase el recuadro 7).

"Al promulgar el boletín sobre la protección contra la explotación y el abuso sexuales, el Secretario General quiso asegurarse de que el personal de todas las categorías que presta servicios bajo el pabellón de las Naciones Unidas conozca debidamente las normas de conducta exigidas en lo que respecta a la prevención de la explotación y el abuso sexuales, y que las acate. Además, el Secretario General pide a los Estados Miembros que incorporen los principios básicos

*consagrados en el boletín en las normas y códigos de conducta de sus fuerzas armadas y fuerzas de policía nacionales*⁴³.

En noviembre de 2005, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas creó una serie de dependencias encargadas de las cuestiones relacionadas con la conducta y la disciplina, con el objetivo de reforzar la rendición de cuentas y de respaldar las normas de conducta en las misiones de la Organización. Estas dependencias actúan a modo de mecanismo adicional de supervisión del personal de las Naciones Unidas, fuera de las estructuras de los Estados que aportan tropas. A través de dichas dependencias, la capacitación genérica sobre la prevención de la explotación y el abuso sexuales ha adquirido carácter obligatorio para todo el personal de mantenimiento de la paz; se están armonizando los procedimientos de investigación de las conductas inadecuadas; y se está elaborando una base de datos mundial sobre denuncias y casos de conducta inadecuada que estará operativa a finales de 2007⁴⁴.

Capacitación

Los cursos de capacitación que se impartan en el sector de la defensa deben incorporar también módulos de formación sobre perspectiva de género, resultados de los conflictos desde el punto de vista del género y transversalización del género para todo el personal de todos los niveles. Es necesario que todo el personal se familiarice con el concepto de género y su importancia, así como con las razones por las que la igualdad de género mejora el desempeño de las fuerzas de defensa.

Véase la Herramienta sobre género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil

De acuerdo con las conclusiones de una reunión de oficiales pertenecientes a 22 Estados que aportan contingentes militares y policiales, un plan de capacitación previo al despliegue de personal con fines de mantenimiento de la paz debería:

- Incluir capacitación que permita abordar las barreras lingüísticas, la sensibilidad cultural, la responsabilidad cívica, los derechos humanos y la perspectiva de género.
- Pedir a expertas y expertos de género nacionales que trabajen en los ministerios de la mujer o de asuntos de género o en ONG de mujeres que participen en la capacitación previa al despliegue.
- Integrar la perspectiva de género en los planes de capacitación a largo plazo del personal militar, con objeto de garantizar una repercusión duradera.
- Dotar de aptitudes básicas a las funcionarias militares para mejorar sus posibilidades de ser seleccionadas para la realización de operaciones de mantenimiento de la paz.
- Incluir un examen regular de los resultados de la capacitación de género que permita identificar y subsanar cualquier deficiencia y de la formación así como otras necesidades de apoyo⁴⁶.

El personal que trabaja en los programas de desarme, desmovilización y reintegración (DDR), en particular, necesita recibir capacitación de género con objeto de poder reconocer y satisfacer las necesidades de las ex combatientes y de las mujeres vinculadas a grupos armados, así como de los niños soldados de ambos sexos. También hay que tener en cuenta las masculinidades para asegurar que los hombres reciban apoyo para pasar de puestos de combate a otros más apropiados, así como para involucrar a los hombres en la prevención de la violencia de género (véase el recuadro 8)⁴⁷.

4.4 Integración del género en el nivel social de la reforma del sector de la defensa

Los cambios introducidos en el nivel social de la reforma del sector de la defensa deben abarcar cambios en la visión que tiene la sociedad sobre las fuerzas de defensa y un aumento de la colaboración entre estas y la sociedad civil.

La participación de las mujeres en las fuerzas defensivas se ha visto condicionada la opinión que la sociedad como conjunto tiene sobre el sector de la defensa: un sector para la construcción de la masculinidad, inapropiado para las mujeres. En consecuencia, el éxito de las estrategias de reclutamiento y retención de mujeres en las fuerzas armadas pasa por el cambio social. El proceso, sin embargo, no es secuencial; no es necesario que se produzca primero un cambio en la sociedad y después

en el ámbito militar. Los cambios en la cultura militar y la mayor participación de la mujer también producen un cambio en la visión social de las fuerzas armadas.

La Fuerza de Defensa Sudafricana elabora una revista llamada Soldier ("Soldado"), que muestra regularmente las funciones que desempeñan las mujeres en el ejército. De ese modo, la revista contribuye de un modo muy significativo a cuestionar los estereotipos que existen sobre las mujeres en las fuerzas armadas. La visibilidad de las mujeres en el ámbito militar debe reforzarse de cuando en cuando a través de los medios de comunicación con el fin de modificar las percepciones sociales. El hecho de ver el valor añadido que las mujeres aportan a la reforma del sector de la defensa debe convertirse en algo habitual.

La fuerza defensiva necesita entrar en contacto con las organizaciones de la sociedad civil involucradas en las tareas de paz y seguridad con el propósito de analizar cómo se puede fortalecer la capacidad para hacer frente a las amenazas para la seguridad, aprovechando la participación de la comunidad. Las fuerzas de seguridad de nueva creación en países que se encuentran en situaciones post-conflicto deberían recurrir a la experiencia de los grupos de mujeres que, a menudo, trabajaron durante el conflicto para proporcionar seguridad a mujeres y niños y para establecer la paz. Estos grupos pueden ofrecer información sobre la difícil situación de las comunidades, sobre todo las mujeres y los niños. Además, pueden actuar a modo de mecanismo de vigilancia para garantizar la aplicación de las estrategias acordadas. Este tipo de colaboración confiere legitimidad a las fuerzas defensivas y fomenta la adopción de prácticas democráticas en este sector.

Véase la Herramienta sobre género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil

5 Integración del género en la reforma del sector de la defensa en contextos específicos

5.1 Países en situaciones post-conflicto

La reforma del sector de la defensa es un aspecto muy importante de la estabilización después de un conflicto. El desarme, la desmovilización y la reintegración del personal ex combatiente constituye, en muchos casos, una prioridad urgente. En el caso de los países que se encuentran en una situación post-conflicto, la reforma del sector de la defensa debe abordar cuatro elementos cruciales: la idoneidad, la rendición de cuentas, la economía y la adecuación. Esto implica reformas significativas en las esferas política, económica, institucional y social. Dado que las mujeres son tanto participantes como víctimas en cualquier conflicto, es importante que se aborden sus necesidades y funciones particulares, además de garantizar su plena participación desde el inicio del proceso de paz y a lo largo de los procesos de DDR y RSS.

Inclusión de las mujeres en el proceso de DDR en la República Democrática del Congo

La República Democrática del Congo (RDC) continúa inmersa en el proceso de DDR y en el desarrollo de un marco de política para las nuevas instituciones de defensa.

La RDC ha estado sumida en el conflicto desde que obtuvo la independencia, en 1960. Las fuerzas defensivas del régimen de Mobutu Sese Seko eran fieles a su líder, partidistas, irresponsables y participaron en numerosos abusos de los derechos humanos. Se cree que más de 3,8 millones de personas murieron durante el conflicto que se desató tras el derrocamiento de Mobutu⁴⁹, y la violencia continúa aún asolando el país.

¿Donde estaban las mujeres?

Durante el conflicto de la RDC, múltiples mujeres fueron agredidas y violadas. Se estima que más de 40.000 mujeres y niñas fueron violadas por soldados (entre los que había incluso personal de mantenimiento de la paz) y que se secuestraba a mujeres y niñas para servir como esclavas sexuales, porteadoras, cocineras y limpiadoras⁵⁰. También hubo mujeres y niños combatientes en las diversas facciones armadas, tanto forzados como voluntarios. Además, las mujeres constituyeron una serie de grupos con el fin de presionar para poner fin al conflicto.

Sin embargo, cuando dio comienzo el proceso de paz, las mujeres volvieron a quedar excluidas de él. Habían reclamado que se les incluyera en el Diálogo Intercongoleso, pero, una vez más, las mujeres solo representaron el 10% de los delegados. Esta exclusión vino seguida de un bajo nivel de representación de mujeres en las estructuras de adopción de decisiones durante la transición y tras las elecciones de 2006.

Las mujeres y el proceso de DDR

En la RDC, los miles de mujeres y niñas que habían acompañado a los combatientes quedaron marginadas del proceso de DDR, por lo que sus necesidades fueron ignoradas. Schroeder señaló en 2005 que las personas que habían sido designadas como "grupos destinatarios" de los beneficios del proceso de DDR eran mayoritariamente hombres armados; la atención prestada al conjunto de actores, mucho más amplio, que no comparte las mismas características, necesidades y vulnerabilidades que estos había sido muy escasa⁵¹. El requisito de portar un arma de fuego para poder acogerse al proceso de desarme dejó fuera las funciones no armadas que habían desempeñado las mujeres durante el conflicto. Los estereotipos referentes a las funciones de las mujeres en el conflicto armado persisten y disuaden a las mujeres de presentarse para acogerse a los procesos de desarme, pero también desalientan a las personas implicadas en estos procesos a reconocer a las mujeres y las niñas como grupos que sería necesario incluir en ellos.

A su vez, la exclusión de las mujeres del proceso de DDR limitaba sus oportunidades de pasar de las facciones armadas al ejército nacional. Hasta la fecha solo se han integrado 1.271 mujeres en el ejército nacional congoleño, y solamente 2.584 han sido desmovilizadas y se han reintegrado en sus comunidades.

Un período de reconstrucción post-conflicto brinda una oportunidad única para modificar los roles de género tradicionales y para transversalizar las cuestiones de género. En el proceso de DDR de la República Democrática del Congo, esta fue en esencia una oportunidad perdida.

Sugerencias y experiencia adquirida

- Es importante que las mujeres tengan representación en los foros de toma de decisiones desde el inicio del proceso de paz, de manera que se conozcan sus necesidades y sean tenidas en cuenta.
- En los procesos de planificación, diseño, ejecución y evaluación del DDR debería contarse con el apoyo de expertas y expertos en materia de género. Es preciso recabar datos desagregados por sexo y utilizarlos para obtener una visión clara de todas las personas ex combatientes, dependientes y otras personas relacionadas con grupos armados. El proceso de DDR debe tener en cuenta las necesidades específicas de cada uno de esos grupos. Las Normas Integradas de Desmovilización y Reintegración del Centro de Recursos de las Naciones Unidas para el Desarme, la Desmovilización y la Reintegración y la Lista de Verificación del UNIFEM sobre Desarme, Desmovilización y Reintegración con Perspectiva de Género constituyen herramientas de referencia muy importantes para la planificación de programas de DDR utilizando dicha perspectiva.
- Todo el personal que se someta al proceso de DDR debería recibir capacitación sobre cuestiones de género para aprender a planificar, ejecutar y evaluar los programas de un modo sensible al género.
- Las campañas públicas de información y las iniciativas de capacitación y concienciación sobre los aspectos técnicos y procesales del DDR deberían hacerse extensivas a las mujeres con responsabilidades de liderazgo, a las organizaciones de mujeres y a las y los promotores de género, con el fin de garantizar que las mujeres participen en la adopción de decisiones al respecto y comprendan sus derechos⁵².
- Deberían introducirse procesos que permitan a los grupos de mujeres y a las mujeres ex combatientes proporcionar información sobre las personas que cometen violencia de género. Esta información debería utilizarse para vetar el acceso al ejército nacional a los candidatos que presenten este tipo de antecedentes, así como para procesarlos judicialmente.
- Al término de un conflicto es urgente dotar mecanismos que permitan a las personas supervivientes de la violencia sexual obtener justicia, lo que incluye el enjuiciamiento de los agresores y de sus responsables superiores, la asistencia a la víctima y el pago de indemnizaciones.

5.2 Países en transición

Los países en transición son aquellos que han salido recientemente de regímenes represivos, así como aquellos en los que las instituciones democráticas continúan siendo frágiles. Puede ser necesario acometer una reforma del sector de la seguridad para contribuir a consolidar la democracia y crear una cultura basada en derechos. En este contexto, la reforma del sector de la defensa también está relacionada con una mayor representación y con el fortalecimiento de los mecanismos de supervisión.

La reforma del sector de la defensa en Sudáfrica tras la caída del apartheid

En 1994, Sudáfrica experimentó una transición que le llevó a abandonar el régimen del apartheid para instaurar un gobierno democrático. Las mujeres desempeñaron un papel crucial durante la toma de decisiones de cara a la elaboración de la nueva Constitución, que se basó en los principios de la no discriminación, la igualdad entre los sexos, los derechos humanos y la rendición de cuentas

democrática. Para respaldar estos principios, Sudáfrica puso en marcha una serie de procesos de reestructuración normativa e institucional, que incluyeron medidas afirmativas así como la transversalización de género. La reforma de la Fuerza de Defensa Nacional Sudafricana (SANDF) estaba diseñada para establecer el control civil de las fuerzas armadas; realinear los objetivos de las fuerzas defensivas con los del nuevo gobierno; crear una fuerza no partidista, no sexista e integrada; y racionalizar las fuerzas armadas sin menoscabar la capacidad defensiva.

La política de defensa adoptada en 1996:

- Partía de la premisa de que el concepto de seguridad nacional debía "ampliarse para incorporar los asuntos políticos, económicos, sociales y ambientales"⁵³. Al adoptar un enfoque centrado en la seguridad humana, la política definió las principales amenazas para el país, que emanaban de la pobreza, la falta de desarrollo y los elevados niveles de delincuencia.
- Sentó las bases fundamentales para el control democrático de las fuerzas armadas: el Ministerio de Defensa debería rendir cuentas al Parlamento; este último aprobaría el presupuesto anual destinado a la defensa y crearía un Comité Permanente Conjunto de Defensa con responsabilidades de supervisión.
- Señaló que la SANDF debe ser representativa de la población Sudafricana en la medida de lo posible y reconoció "el derecho de las mujeres a ocupar cualquier rango o posición, incluidos los de combate"⁵⁴. Para lograr este nivel de representación, se encomendó al Ministro que llevara a cabo un programa de medidas afirmativas e igualdad de oportunidades así como la creación de una Subdirección de Género en el seno del Departamento de Defensa.

Oportunidades y retos

La transición de Sudáfrica ofreció una oportunidad para introducir la igualdad de género como meta fundamental para el conjunto del país, y para las nuevas fuerzas defensivas en particular. A pesar de que la SANDF ha avanzado mucho en su proceso de transformación, incluso en lo referente a la incorporación de mujeres en sus mandos, sigue por debajo del 30% de representación de mujeres (el objetivo fijado en la Declaración sobre Género y Desarrollo de la SADC) y estas continúan enfrentándose a numerosos obstáculos en la búsqueda de la equidad.

En 2006 se realizó una auditoría sobre la transversalización de género en la SANDF. El cuadro siguiente ilustra con claridad la falta de mujeres en las estructuras superiores de dirección de las fuerzas armadas. No hay mujeres que desempeñen el cargo de teniente general y tan solo una general (que también es la Directora de los Servicios de Transformación de la SANDF). En junio de 2007 se nombraron ocho nuevas generales de brigada, lo que elevó a 25 el número de mujeres que ejercían dicho cargo⁵⁵. Las mujeres han ido accediendo a puestos técnicos y

Nivel	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres
Mandos superiores	15	2	17	11,6
Altos mandos	269	31	300	10,3
Mandos intermedios	6.595	1.729	8.324	20,8
Profesionales y técnicos	17.484	7.270	24.654	29,5
Total	59.668	17.301	76.969	22,5

cualificados, pero el ritmo de transformación es lento, tanto en términos cuantitativos como de cambio cultural.

Pese a que el Departamento de Defensa cuenta con un marco de política para la transversalización de género y con un punto focal de género, un foro de género, un consejo asesor para la transversalización de género y el Consejo de Igualdad de Oportunidades y Medidas Afirmativas, sigue teniendo problemas para aplicar la política y presentando carencias en términos de capacidad. A modo de ejemplo, el informe de la auditoría realizada señala lo siguiente:

*"se observa, en general, una falta de capacidad del Departamento de Defensa para respaldar eficazmente la transversalización de género. Esta carencia está relacionada con la falta de aptitudes y conocimiento (de los marcos teóricos y los requisitos de cumplimiento legal/normativo) y con el volumen de recursos humanos, financieros y logísticos dedicados por el Departamento a la coordinación de los programas de género y a la supervisión del cumplimiento"*⁵⁶.

Aunque las mujeres participan en las misiones de mantenimiento de la paz, su representación como agregadas militares ha sido prácticamente nula. Esto resulta sorprendente, sobre todo si se tiene en cuenta que esta función fue precisamente una de las áreas que se destacaron como propicias para que las mujeres pudieran realizar una contribución valiosa en las labores de mantenimiento de la paz.

Un factor esencial para lograr la igualdad de género es la transformación de la cultura organizacional. Sin embargo, las mujeres de la SANDF siguen observando la persistencia del sexismo y el acoso sexual, la falta de igualdad de oportunidades de promoción y la prevalencia de la cultura machista. La incorporación de las mujeres no provoca la desaparición automática de estas expresiones del modelo patriarcal, y la SANDF tendrá que prestar una mayor atención a estos aspectos de la transversalización de género.

Sugerencias y experiencia adquirida

- La representación de las mujeres en las negociaciones de paz es un elemento crucial para determinar el papel que desempeñarán en la nueva sociedad que se construya.
- El diseño de políticas y el establecimiento de mecanismos institucionales para la transversalización de las cuestiones de género son condiciones necesarias pero no suficientes para hacer realidad la igualdad de género en las fuerzas defensivas. Estas políticas deben darse a conocer y ser objeto de seguimiento. Las instituciones que se creen con el fin de lograr la igualdad deben contar con recursos humanos y económicos adecuados.
- El factor más importante a la hora de transversalizar la perspectiva de género en los países en transición es el cambio de la cultura institucional. Sin embargo, esta transformación exige tiempo y recursos destinados a tal fin.

5.3 Países desarrollados

En los países desarrollados, la reforma del sector de la defensa entraña fundamentalmente la creación de unas fuerzas armadas adecuadas para hacer frente a los nuevos desafíos internacionales, como el establecimiento y la consolidación de la paz.

La reforma del sector de la defensa en Suecia

La reforma actual del sector de la defensa sueco comenzó en 1999, cuando se modificó de un modo fundamental

la posición de fuerza de un Estado que hasta entonces venía siendo neutral. Los suecos querían pasar "de una fuerza de defensa contra la invasión a un ejército móvil, flexible y operativo, capaz tanto de defender a Suecia como de participar en operaciones internacionales". Esta ampliación de funciones de las fuerzas armadas suecas se produjo en un período caracterizado por las limitaciones presupuestarias, que condujeron a una reducción progresiva del gasto militar de Suecia desde el 2% del PIB en 1999 hasta el 1,4% del PIB en 2006⁵⁷.

Personnel

Aunque en Suecia el reclutamiento obligatorio estaba limitado a los hombres, las mujeres podían incorporarse al servicio militar (incluida la capacitación para oficiales) desde 1980. Esto refleja el entorno estratégico cambiante en el que se encontró Suecia: no solo habían cambiado las amenazas para la seguridad, sino también la tecnología y las aptitudes necesarias para hacer frente a dichas amenazas.

Buena parte de los esfuerzos de reforma del sector de la defensa en Suecia se centraron en mejorar la eficiencia de la gestión de recursos humanos, al tiempo que se reducía el volumen de personal. Se calculó que Suecia necesitaba disminuir la plantilla de sus fuerzas de defensa en un 25%, lo que equivalía a unos 5.000 empleados a tiempo completo, la mitad de los cuales deberían ser funcionarios profesionales⁵⁸. Los motivos que llevaron a semejante reestructuración incluían la necesidad de poder reclutar y capacitar a funcionarios para el nuevo sistema de defensa orientado a la intervención. Esto exigía contar con funcionarios dispuestos a servir en el extranjero, algo que resulta más fácil con personal joven⁵⁹.

Esta reestructuración ofrece una oportunidad para la incorporación de un mayor número de mujeres. En diciembre de 2006, un 19% de los empleados de las fuerzas armadas suecas eran mujeres, frente a un 81% de hombres⁶⁰. Sin embargo, solo un 4,5% del total de funcionarios profesionales son mujeres⁶¹. Aunque esto demuestra que todavía hay un largo camino por recorrer, al comienzo del proceso de reforma, en 1999, las mujeres solo representaban un 2,5% de las fuerzas armadas. En la actualidad se habla de un plan para reclutar un mayor número de mujeres cuando vuelva a abrirse un proceso de selección⁶².

Igualdad de oportunidades y transversalización de género

En 2006, seis altos mandos fueron seleccionados para participar en un programa de tutorización de género

sobre igualdad de oportunidades⁶³. La finalidad de dicho programa era concienciar a los oficiales de modo que estos, a su vez, pudieran transmitir sus conocimientos a sus departamentos y se tuvieran en cuenta los aspectos relacionados con la igualdad de género en todo tipo de decisiones, asignaciones de recursos y operaciones⁶⁴. Además, se impartió capacitación a 240 asesores sobre acoso sexual, y todos los nuevos reclutas reciben formación en el marco del programa de tolerancia cero de las fuerzas armadas suecas hacia el acoso sexual⁶⁵. El número de casos de acoso sexual denunciados se redujo de 16 en 2005 a 10 en 2006⁶⁶.

Las fuerzas armadas de Suecia también han decidido transversalizar la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en todas sus actividades. Todo soldado que participe en una operación o en una misión recibe al menos tres horas de capacitación sobre la resolución 1325 y las cuestiones de género. Además, a partir de 2005 se ha incluido la capacitación de género en todos los niveles educativos de las academias militares⁶⁷.

Acceso a los niveles de adopción de decisiones

En Suecia, las mujeres han logrado avances considerables mediante la utilización del espacio que ofrecen los debates sobre cuestiones relacionadas con la defensa y la seguridad para ampliar su papel de toma de decisiones en el ámbito de la seguridad. En 2003, el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Asuntos Exteriores y la Autoridad de Gestión de Crisis estaban encabezados por mujeres.

! Sugerencias y experiencia adquirida

- La integración del género en las fuerzas armadas no puede limitarse a una simple autorización para que las mujeres puedan incorporarse a ellas. Es necesario llevar a cabo iniciativas de capacitación de género y acometer otros cambios institucionales para respaldar cualquier esfuerzo en esta dirección.
- La igualdad de género debe integrarse en todos los aspectos de la capacitación y de las operaciones.
- El acceso de las mujeres al nivel ejecutivo de adopción de decisiones es importante y puede generar la voluntad política necesaria para impulsar la integración de las cuestiones de género.

Recuadro 9 Casos de éxito en operaciones del ejército sueco

EUFOR RD CONGO

En 2006, el ejército sueco participó en la operación militar de la Unión Europea en la RDC (EUFOR RD Congo), un despliegue que incluyó un asesor sobre cuestiones de género para apoyar al comandante de la operación. El objetivo fundamental de esta medida era poner en práctica la resolución 1325. Inicialmente, la labor del asesor en cuestiones de género se centró en la capacitación de las fuerzas para integrar la perspectiva de género en sus actividades cotidianas, pero posteriormente se dedicó a trabajar con las organizaciones no gubernamentales y los grupos de mujeres para informarles sobre los objetivos y las actividades de EUFOR. A través de la integración del género, la EUFOR descubrió que el hecho de trabajar con las organizaciones locales de mujeres ofrecía una fuente de información inesperadamente valiosa. La UE concluyó que el trabajo del asesor en cuestiones de género había producido una mejora de la eficiencia operativa y decidió incluir este método de trabajo en sus próximas misiones de mantenimiento de la paz⁶⁸.

Afganistán⁶⁹

El 24 de abril de 2006, casi 50 mujeres afganas se reunieron en torno a una mesa. Eran docentes y estudiantes de la Universidad Balkh en Mazar-i-Sharif que habían acudido para celebrar un encuentro con el grupo de cooperación del ejército sueco denominado Equipo de Observación Militar. Este grupo de cooperación presentaba dos rasgos únicos. En primer lugar, estaba integrado exclusivamente por mujeres; y, en segundo lugar, carecía de responsabilidad geográfica, a diferencia de otros equipos de observación militar. En lugar de ello, su esfera de responsabilidad eran las cuestiones relacionadas con las mujeres.

En el Afganistán, cuando se encuentran en público, las mujeres suelen permanecer separadas de los hombres. Para una unidad militar compuesta solo de hombres habría resultado prácticamente imposible hablar con una mujer. Aunque a las mujeres extranjeras les resulta más fácil conseguirlo, también encuentran dificultades. La función del Equipo de Observación Militar consistía en transmitir la información que obtenían de las mujeres afganas, de modo que las instituciones políticas del país y las organizaciones internacionales de asistencia pudieran valerse de ella.

6 Principales recomendaciones

- 1. Garantizar que la reforma del sector de la defensa fomente la igualdad de género:** asegurar que dicha reforma refleje el carácter democrático de la sociedad e incluya medidas dirigidas a promover unas relaciones de igualdad entre los géneros, a través, por ejemplo, del reclutamiento de un mayor número de mujeres y la maximización tanto de su potencial como de su contribución a las fuerzas armadas.
- 2. Llevar a cabo un examen inclusivo del sector de la defensa:** utilizar este proceso de examen para formular una visión democrática para las fuerzas de seguridad. Incluir a una amplia variedad de partes interesadas, como grupos de mujeres y otros colectivos que trabajen en cuestiones de género.
- 3. Integrar a las mujeres en las fuerzas de defensa y en las instituciones de seguridad:** reclutar activamente mujeres en las estructuras del sector de la defensa y garantizar que estén representadas en los órganos de adopción de decisiones de este sector. Definir metas, hacer un seguimiento de la integración de las mujeres y abordar las dificultades que encuentren para continuar en el sector y promocionar en él.
- 4. Transversalizar el género en las fuerzas de defensa:** incluir la capacitación de género en todos los niveles y para todo el personal de las fuerzas de defensa. Reconocer la igualdad de derechos y las diferentes necesidades que presentan los hombres, las mujeres, los gais y las lesbianas, tanto en el seno de las fuerzas de defensa como en las comunidades a las que sirven estas.
- 5. Prevenir y sancionar la violencia de género cometida por personal de las fuerzas de defensa:** elaborar un código de conducta que prohíba la discriminación sexual, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales. Cerciorarse de que no exista impunidad para ese tipo de conductas.
- 6. Fortalecer la supervisión parlamentaria de las cuestiones de género en la reforma del sector de la seguridad:** los parlamentos deberían supervisar los informes anuales de los departamentos de defensa y los despliegues efectuados en el marco de misiones de mantenimiento de la paz, así como asegurarse de adoptar políticas y mecanismos para lograr el objetivo de la igualdad de género. Incluir hombres y mujeres sensibles al género en las comisiones parlamentarias permanentes de defensa.
- 7. Fortalecer la supervisión de las cuestiones de género por parte de la sociedad civil en la reforma del sector de la seguridad:** desarrollar la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil, incluidos los grupos de mujeres y otras entidades que trabajen en cuestiones de género, para participar eficazmente en los debates sobre el sector de la defensa. Garantizar la inclusión de dichas organizaciones en los procesos de reforma del sector de la defensa.
- 8. Analizar los presupuestos de defensa desde la perspectiva de género:** mejorar la capacidad de los representantes parlamentarios y de la sociedad civil para analizar los presupuestos de defensa y para evaluar si incluyen una perspectiva de género adecuada.

7 Recursos adicionales

Sitios web útiles

Centre for Democracy and Development –
<http://www.cddwestafrica.org>

DCAF – <http://www.dcaf.ch>

Centro Internacional de Bonn para la Conversión –
<http://www.bicc.de>

Instituto de Estudios de Seguridad –
www.issafrica.org

Siyanda – Mainstreaming Gender Equality –
<http://www.siyanda.org/about.htm>

Artículos e informes en línea

Anderlini, S.N. y Conaway, C.P., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women* (Women Waging Peace: Washington DC), 2004.
http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf

Comité de Mujeres de las Fuerzas de la OTAN, *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming*, 2007.
http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf

UNIFEM: *Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilization and Reintegration*, 2004.
<http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.pdf>

INSTRAW: *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325)*, 2006.
<http://www.un-instraw.org/en/index.php?option=content&task=view&id=1050>

Dependencia de Mejores Prácticas del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*, julio de 2004.
http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/librariy.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7

NOTAS FINALES

1. Ball, N., "Transforming Security Sectors: The World Bank and IMF Approaches", *Journal of Conflict, Security and Development*, Volume 1, Issue 1, págs. 45-66.
2. de Vries, R., "Defence Transformation in South Africa: Sharing the Experience with the Forces Armées de la République Démocratique du Congo", *African Security Review*, Volume 15, Number 4, págs. 79-97.
3. OCDE-DAC: Handbook on Security Sector Reform: Supporting Security and Justice, 2007, pág. 124.
4. *European Security Review*, no. 34 (julio de 2007).
5. Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Informe del Secretario General. Coordinación de las políticas y actividades de los organismos especializados y de otros órganos del sistema de las Naciones Unidas: Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas. 12 de junio de 1997.
6. PNUD, 2005, pág. 170. : http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
7. Gya, G., The importance of gender in ESDP, *European Security Review*, Number 34 (julio de 2007), págs. 1-8.
8. Meintjies, S., Pillay, A. y Turshen, M. (eds), *The Aftermath: Women in Post-Conflict Transformation* (Zed: Londres), 2001.
9. Liu Institute, *Human Security Report*, 2005, pág. 23; <http://www.humansecurityreport.info/content/view/28/63/>
10. Engelbrektson, K. (Brig.), Comandante de la Fuerza del Grupo de Combate Nórdico, citado en *From Words to Actions*, Genderforce Sweden. <http://www.genderforce.se>
11. Gender Force Sweden, *From Words into Action*. <http://www.genderforce.se>
12. Valenius, J., "Gender Mainstreaming in ESDP Missions", *Chaillot Paper* no. 101 (mayo de 2007), pág. 28.
13. Pillay, A., "Gender, Peace and Peace-keeping: lessons from Southern Africa", *ISS Occasional Paper* 128 (octubre de 2006).
14. Declaración del Sr. Guéhenno al Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, debate sobre las mujeres, la paz y la seguridad. 23 de octubre de 2007, pág. 5: S/PV.5766. **ACTA PROVISIONAL ÚNICAMENTE.**
15. McConnell, T., "All-Female Unit Keeps Peace in Liberia", *The Christian Science Monitor*, 21 de marzo de 2007.
16. Estadísticas de género del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz. <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/gend.html> (consultadas el 30 de julio de 2007).
17. Maley, J., "Sexual Harassment Rife in Armed Forces", *The Guardian*, 26 de mayo de 2006.
18. Organización Nacional de Mujeres. *From The Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever*, 1 de septiembre de 2006.
19. Human Rights Watch, *Uniform Discrimination: The 'Don't Ask, Don't Tell' Policy of the U.S. Military*, HRW, enero de 2003.
20. Zeigler, S.L. y Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (University Press of America: EE. UU.), 2005, pág.125.
21. Zeigler, S.L. y Gunderson, G.G., *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*, (University Press of America: EE. UU.), 2005, pág.125.
22. Oficina de la Mujer de las Fuerzas de la OTAN. <http://nato.int/issues/womennto/perc/femsoldiers.jpg>
23. Citado en PNUD 2005, pág.170. : http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf
24. Juma, M., "The Role of the Human Resources Department in promoting Gender Equity in the SANDF", discurso ante los funcionarios de recursos humanos de la Fuerza de Defensa Nacional Sudafricana, Pretoria, 30 de noviembre de 2006.
25. Hill, J., "US Quadrennial Defense Review sparks anger in China", *Jane's Defence News*, 7 de marzo de 2006. http://www.janes.com/defence/news/jir/jir060307_2_n.shtml
26. Nathan, L., *No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform*, Universidad de Birmingham, 2007, pág. 16; Fitz-Gerald, A.M., "Security Sector Reform in Sierra Leone", *Global Facilitation Network for Security Sector Reform (GFN-SSR: Shrivvenham)*, 2004.
27. Rolls, S.B. 23 de octubre de 2006, www.womenpeacesecurity.org/media/doc-waysforward.doc
28. Burke, H., *Women Defence Ministers Chip at Latin America's Macho Image*, Reuters, 31 de enero de 2007, disponible en: <http://www.alertnet.org/thenews/newsdesk/N31389288.htm>
29. Basiri, S., *Gender and Security Issues: Women in Afghanistan*, documento de debate presentado en la Conferencia Electrónica del BICC titulada "Afghanistan: Assessing the Progress of Security Sector Reform one year after the Geneva Conference", del 4 al 11 de junio de 2003.
30. Estimaciones de gasto nacional correspondientes al año 2007. www.treasury.gov.za
31. Budlender, D. et al., *Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets*, Departamento de Asuntos de Género de la Secretaría de la Commonwealth, enero de 2002, pág. 55.
32. Adaptado de Gender, Women and DDR: Gender-responsive Monitoring and Evaluation Indicators http://www.unddr.org/tool_docs/Gender-ResponsivePercent20MonitoringPercent20andPercent20EvaluationPercent20Indicators.pdf
33. Disponible en: <http://web.uct.ac.za/org/agi/pubs/newsletters/vol9/budget.htm>
34. Anderlini, S.N. y Conaway, C.P., "Security Sector Reform", *Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action*, International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004. http://www.international-alert.org/women/gpb_toolkit.htm
35. Carreiras, H., "Gender Integration in the Armed Forces: A Cross National Comparison of Policies and Practices in NATO Countries", documento presentado en la 26ª Reunión Anual de Mujeres Uniformadas de la OTAN, mayo de 2002. <http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-02.htm>
36. En http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html
37. Brown, M.T., "Be the best: Military Recruiting and the Cultural Construction of Soldiering in Great Britain", Consejo de Investigaciones sobre Ciencias Sociales. http://programs.ssrc.org/gsc/gsc_quarterly/newsletter5/content/brown/ (consultado el 23 de octubre de 2007).
38. "A pesar de que no es posible realizar una auténtica comparación debido a que las pruebas son diferentes, esto es lo que deben hacer un hombre y una mujer de 22 años para obtener la puntuación máxima (300 puntos) en las pruebas físicas en cada servicio", sargento de personal Borliik, A.K., "Physical Training Differences Explored", *DefenseLink News* (American Forces Press Service. Departamento de Defensa de los Estados Unidos), 13 de mayo de 1998. <http://www.defenselink.mil/news/newsarticle.aspx?id=41344>
39. Comité de Mujeres de las Fuerzas de la OTAN e Instituto de Investigación y Educación de la Mujer, "Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces". http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf; Comité de Mujeres de las Fuerzas de la OTAN, "Percentages of Military Service Women in 2006". http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers-2006.jpg; "Hungarian National Report for 2006", Comité de Mujeres de las Fuerzas de la OTAN, http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf
40. "Acuerdo entre el Ministerio de Defensa y la Comisión de Igualdad de Oportunidades sobre un plan de acción para prevenir y tratar eficazmente el acoso sexual en las fuerzas armadas". http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf
41. <http://www.navy.mil.za/aboutus/values/conduct.htm>
42. Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, Código de Conducta sobre los Aspectos Político-Militares de la Seguridad, artículo 27 (3 de diciembre de 1994).
43. Informe del Secretario General, Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales, A/58/777 (23 de abril de 2004), párr. 14.
44. La información relativa a las unidades encargadas de las cuestiones relacionadas con la conducta y la disciplina está disponible en: <http://un.org/dpko/>
45. Presentación a cargo del coronel Klutsey, E.A., sobre el Código de Conducta de Ghana, con ocasión de la Reunión Preparatoria del Proyecto de Código de Conducta para las Fuerzas Armadas y de Seguridad de África Occidental, octubre de 2005, del 24 al 26 de octubre de 2005. http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf

46. Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas, "Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Troop and Police Contributing Countries", del 7 al 9 de febrero de 2007. Conclusiones, acuerdos adoptados y recomendaciones, pág. 6.
<http://pbpu.unlb.org/pbps/Library/Recommendations%20and%20Conclusions.pdf>
47. Kleppe, T.T., "Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices", Gender, Peace and Security Working Paper 3 (UN-INSTRAW: Santo Domingo), 2007.
48. Adaptado de: UNFPA, Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: lessons learned from nine countries, Technical Report. (UNFPA: Nueva York) 2003, págs. 32-34.
49. Médecins Sans Frontières, Democratic Republic of Congo: Forgotten War, 18 de diciembre de 2006.
http://www.msf.org/msfinternational/invoke.cfm?objectId=95575C53-5056-AA77-6CB1F082D6DDD28B&component=toolkit.article&method=full_html
50. Tripp, A.M., "Empowering Women in the Great Lakes Region: Violence, Peace and Women's Leadership", SHS Papers in Women's Studies/Gender Research No. 3 (julio de 2005), pág. 21. Véase también Bastick, Grimm & Kunz (2007), Sexual Violence in Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector (DCAF: Ginebra), págs. 41-42.
51. Schroeder, E., "A Window of Opportunity in the Democratic Republic of the Congo: Incorporating a Gender Perspective in the Disarmament, Demobilization and Reintegration Process", Peace, Conflict & Development, Vol. 6, Issue 6, (enero de 2005), pág.4.
<http://www.peacestudiesjournal.org.uk/docs/awindowofopportunity.pdf>
52. UNIFEM, "Getting it Right: Gender and Disarmament, Demobilisation and Reintegration", octubre de 2004, pág. 5.
53. SANDF, "White Paper on National Defence for the Republic of South Africa", mayo de 1996.
54. SANDF, "White Paper on National Defence for the Republic of South Africa", mayo de 1996.
55. Cabo Argus, 26 de junio de 2007.
56. Informe de auditoría del Departamento de Defensa, pág. 81.
57. Información del Instituto Internacional de Estocolmo para la Investigación de la Paz (SIPRI), base de datos de gasto militar del SIPRI. Disponible en:
http://first.sipri.org/non_first/milex.php
58. Proyecto de ley 2004/05:5 del Gobierno sueco, Our Future Defence: The focus of Swedish Defence Policy 2005-2007, pág. 17.
59. The Swedish Armed Forces, Peacekeeping and Security Initiatives in 2006, pág. 35.
60. The Swedish Armed Forces, Peacekeeping and Security Initiatives in 2006, pág. 37.
61. The Swedish Armed Forces, Peacekeeping and Security Initiatives in 2006, pág. 38.
62. The Swedish Armed Forces, Peacekeeping and Security Initiatives in 2006, pág. 17.
63. The Swedish Armed Forces, Peacekeeping and Security Initiatives in 2006, pág. 38.
64. The Swedish Armed Forces, Peacekeeping and Security Initiatives in 2006, pág. 38.
65. The Swedish Armed Forces, Peacekeeping and Security Initiatives in 2006, pág. 39.
66. The Swedish Armed Forces, Peacekeeping and Security Initiatives in 2006, pág. 39.
67. Claes-Goran, F. (teniente general), Swedish Armed Forces, Gender Equality and Gender Mainstreaming in Swedish Armed Forces, Graz, 10 de mayo de 2007.
68. The Swedish Armed Forces, Peacekeeping and Security Initiatives in 2006, pág. 39.
69. The Swedish Armed Forces, Peacekeeping and Security Initiatives in 2006, pág. 16.

