

Género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil

Karen Barnes y Peter Albrecht



Género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil

Karen Barnes y Peter Albrecht

Acerca de los autores

Karen Barnes y Peter Albrecht son miembros de International Alert.

International Alert es una ONG con sede en Londres que lleva más de 20 años trabajando con el objetivo de sentar las bases para la paz y seguridad duradera en las comunidades afectadas por conflictos violentos. El enfoque multifacético de International Alert se centra en diversas regiones con el objetivo de diseñar políticas y prácticas que contribuyan al establecimiento de la paz y de ayudar a desarrollar las capacidades y aptitudes por medio de la formación.

International Alert desarrolla su labor regional en la región de los Grandes Lagos de África, África Occidental, el Cáucaso Meridional, Nepal, Sri Lanka, Filipinas y Colombia. La organización lleva a cabo proyectos temáticos a escala local, regional e internacional, centrados en cuestiones transversales cruciales para el establecimiento de una paz sostenible. Entre los temas abordados figuran la economía y los negocios, el género, la gobernanza, la ayuda, la seguridad y la justicia.

Editores

Megan Bastick y Kristin Valasek, DCAF

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro agradecimiento a las personas siguientes por los valiosos comentarios que aportaron a los diversos borradores de esta herramienta: Sharon Bhagwan-Rolls, Marina Caparini, Sam Cook, Leymah Gbowee, Giji Gya, Franck Kamunga, Nick Killick, Minna Lyytikäinen, Elisabeth Porter y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), ahora ONU Mujeres. Además, queremos agradecer a Benjamin Buckland, Anthony Drummond y Mugih Takeshita su asistencia en la edición, y a Anja Ebnöther por las orientaciones que nos proporcionó a lo largo del proyecto.

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

Esta Herramienta sobre Género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil 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 (John Olsson, 1997).

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

ISBN 978-92-9222-074-7

Citar como: Karen Barnes y Peter Albrecht. "Género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil." Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad. Eds. Megan Bastick y Kristin Valasek. Ginebra: © DCAF, OSCE/OIDDH e INSTRAW (ahora ONU Mujeres), 2008.

ÍNDICE

Acrónimos	iii
1. Introducción	1
2. Papel de la sociedad civil en la supervisión del sector de la seguridad	1
2.1 ¿Qué es la sociedad civil?.....	1
2.2 ¿Cómo participa la sociedad civil en la supervisión del sector de la seguridad?.....	2
2.3 Retos a los que se enfrenta la sociedad civil a la hora de participar en la supervisión del sector de la seguridad ...	2
3. Importancia del género en la supervisión por parte de la sociedad civil	3
3.1 Fortalecimiento de la apropiación local	3
3.2 Mecanismos de supervisión eficaces y exhaustivos mediante la integración de las cuestiones de género	4
3.3 Mejora de la supervisión a través de la participación de las organizaciones de mujeres	4
4. Cómo integrar el género en la supervisión del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil	5
4.1 Órganos de supervisión del sector de la seguridad	6
4.2 Investigación y recogida de datos	7
4.3 Auditorías de género	8
4.4 Análisis presupuestario con perspectiva de género	8
4.5 Promoción y concienciación	9
4.6 Colaboración con los medios de comunicación	11
4.7 Capacitación de género para el personal del sector de la seguridad.....	12
4.8 Organizaciones de mujeres.....	14
4.9 Redes de la sociedad civil	16
4.10 Organizaciones de la sociedad civil sensibles al género	16
5. Integración del género en la supervisión por parte de la sociedad civil en contextos específicos	17
5.1 Países en situaciones post-conflicto	17
5.2 Países en transición y en desarrollo.....	18
5.3 Países desarrollados	19
6. Principales recomendaciones	21
7. Recursos adicionales	22

ACRÓNIMOS

APG	Grupo Parlamentario Asociado (Reino Unido)
OSC	Organización de la sociedad civil
PE	Parlamento Europeo
UE	Unión Europea
GAPS	Gender Action for Peace and Security
GBV	Violencia de género
PAN	Plan de acción nacional
ONG	Organización no gubernamental
EAS	Explotación y abuso sexuales
RSS	Reforma del sector de la seguridad
ITS	Infección de transmisión sexual
WIPNET	Women in Peacebuilding Network
WOZA	Women of Zimbabwe Arise
CCB	Campaña de la Cinta Blanca
ONU	Organización de las Naciones Unidas
Res. 1325	Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad.

Género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil

1 Introducción

Esta herramienta proporciona una introducción a la importancia y las ventajas que ofrece la integración de las cuestiones de género en la supervisión del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil, e incluye ejemplos prácticos y recomendaciones. La sociedad civil puede participar en el proceso de supervisión del sector de la seguridad de diversas formas, a través de mecanismos tanto formales como informales. El hecho de garantizar que se tengan en cuenta las cuestiones de género y la plena inclusión de las mujeres y sus organizaciones en este proceso puede mejorar el carácter participativo e integral de dichos mecanismos. Unos mecanismos de supervisión por parte de la sociedad civil que incorporen la perspectiva de género pueden garantizar más eficazmente la visibilidad y la inclusión de las necesidades e intereses de hombres y mujeres. A su vez, esto permite hacer responsable al sector de la seguridad de la protección de todos los miembros de la población.

Un sector de la seguridad transparente, responsable y eficazmente gestionado es un pilar fundamental del proceso democrático. La supervisión de este sector por parte de la sociedad civil es un mecanismo muy importante para apoyar la realización de estos valores, a través de la articulación y el traslado de las necesidades e intereses en materia de seguridad de la población a los responsables de la formulación de políticas, así como de la provisión de conocimientos especializados y vigilancia de los servicios de seguridad del Estado. Una deficiente regulación de las fuerzas de seguridad o la ausencia de mecanismos de rendición de cuentas pueden dar lugar a un aumento de la inseguridad y a una asignación de recursos inadecuada, lo que puede socavar los esfuerzos dirigidos a mejorar la gobernanza. Además, un sector de la seguridad que no esté sujeto al control democrático puede ser fácilmente utilizado con fines partidistas, o provocar la desaparición del monopolio estatal del uso de la fuerza¹. La supervisión de las políticas, estructuras, programas, acciones y procesos de reforma del sector de la seguridad constituye un modo de garantizar la defensa de las normas de derechos humanos y del Estado de derecho por parte de dicho sector.

Esta herramienta ha sido diseñada para ofrecer un recurso a las organizaciones de la sociedad civil (OSC) involucradas en la supervisión del sector de la seguridad, así como a las que buscan desempeñar un papel más activo en este ámbito. La herramienta también puede ser útil para los responsables de la formulación de políticas, los funcionarios públicos nacionales, las organizaciones internacionales y regionales y los países donantes de todo el mundo que están implicados en el diseño y la implementación de reformas del sector de la seguridad, y que podrían desempeñar una función muy importante en el fortalecimiento y respaldo de la participación de la sociedad civil.

La herramienta incluye:

- Una descripción del papel de la sociedad civil en los mecanismos de supervisión.
- La lógica que subyace a la inclusión de las cuestiones de género y las formas en que dicha inclusión puede fortalecer y mejorar la supervisión.
- Puntos de partida para la incorporación del género en diferentes aspectos de la supervisión de la sociedad civil, acompañados de sugerencias y ejemplos prácticos.
- Una visión general sobre la integración del género en la supervisión de la sociedad civil en países que se encuentran en situaciones post-conflicto, en transición, en desarrollo y desarrollados.
- Principales recomendaciones.
- Recursos adicionales.

2 Papel de la sociedad civil en la supervisión del sector de la seguridad

2.1 Concepto de sociedad civil

La sociedad civil puede definirse como el espacio político comprendido entre la persona y el gobierno:

La sociedad civil es un ámbito paralelo y, al mismo tiempo, separado del Estado y del mercado, en el que los ciudadanos se agrupan libremente en función de sus intereses. Es. Engloba un sector nacido voluntariamente y por iniciativa propia, integrado por personas formalmente asociadas que persiguen objetivos no lucrativos en organizaciones no gubernamentales (ONG), organizaciones de base comunitaria, entidades religiosas, asociaciones profesionales, sindicatos, grupos de estudiantes, asociaciones culturales, etc.²

En una sociedad dada, la sociedad civil desempeña una serie de funciones como las siguientes:

- Representación de las diferentes circunscripciones existentes en el seno de la población.
- Provisión de conocimientos técnicos especializados a los responsables de la formulación de políticas y a las instituciones gubernamentales.
- Desarrollo de las capacidades de las ONG y de otras entidades.
- Prestación de servicios encomendados por el Estado.
- Creación de un espacio para la interacción social y la cooperación³.

Esta herramienta también abarca los medios de comunicación, que desempeñan un papel vital en la comunicación de las funciones y responsabilidades del Estado a la sociedad civil y actúan como correa de transmisión de los intereses y demandas de la sociedad civil a los responsables de la formulación de políticas.

2.2 ¿Cómo participa la sociedad civil en la supervisión del sector de la seguridad?

La supervisión del sector de la seguridad puede ser tanto interna como externa, y tiene lugar en numerosos niveles diferentes y a través de diversos órganos. La supervisión externa de dicho sector puede ejercerse principalmente de dos formas: en primer lugar, estableciendo mecanismos para que el sector de la seguridad rinda cuentas directamente ante la población; y, en segundo lugar, a través de la rendición de cuentas de los actos del sector de la seguridad por parte de los políticos y de la administración pública de cualquier país. Entre los órganos de supervisión externos más habituales se encuentran los parlamentos, los tribunales constitucionales, los órganos de lucha contra la corrupción y rendición de cuentas y los ombudsmen.

La **supervisión del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil**, incluida la reforma del sector de la seguridad (RSS), entraña la participación activa de las organizaciones de la sociedad civil (OSC) en la definición de las políticas de seguridad y la supervisión de las estructuras y prácticas de los actores que intervienen en dicho sector⁴. El objetivo es garantizar que se tengan en cuenta los intereses y las perspectivas de la comunidad en la prestación de servicios de seguridad interna y externa, además de respaldar la apropiación local y la sostenibilidad. Además, en condiciones ideales, la supervisión de la sociedad civil respalda las normas democráticas internacionalmente aceptadas en lo que respecta a la transparencia y la rendición de cuentas. La sociedad civil puede ejercer su función supervisora a escala local, nacional, regional e internacional, y puede incluir la participación de las OSC en los mecanismos de supervisión, tanto formal como informal.

El sector de la seguridad engloba a los siguientes actores:

- **Los principales responsables de la seguridad:** fuerzas armadas, policía, gendarmes, fuerzas paramilitares, servicios de inteligencia y seguridad, vigilantes fronterizos y autoridades aduaneras.
- **Los órganos de gestión y supervisión de la seguridad:** el parlamento y las comisiones legislativas pertinentes; el gobierno o poder ejecutivo, incluidos los ministerios de Defensa, Interior y Asuntos Exteriores; los órganos asesores en materia de seguridad nacional; las autoridades tradicionales; y los órganos de gestión financiera.
- **Las instituciones judiciales y del Estado de derecho:** ministerio de Justicia, instituciones penitenciarias, servicios de investigación y enjuiciamiento penal, el poder judicial, otros sistemas de justicia tradicional, comisiones de derechos humanos y ombudsmen.
- **Fuerzas de seguridad extraoficiales:** ejércitos de liberación, guerrillas, guardaespaldas privados, empresas de seguridad privadas, empresas militares privadas y milicias de partidos políticos⁵.

Una cultura de participación y transparencia es clave para el funcionamiento y la gestión democrática del sector de la seguridad. La participación de la sociedad civil puede facilitar el logro de este objetivo. La experiencia y los

intereses independientes de la sociedad civil desempeñan una importante función de control y equilibrio con respecto al poder de decisión del Estado en asuntos referentes a la seguridad y la defensa. Y lo que es más importante, la incorporación de los actores de la sociedad civil a la labor supervisora permite a los responsables de la formulación de políticas conocer una mayor variedad de perspectivas, intereses, información y alternativas. No obstante, es importante reconocer que las OSC no siempre son democráticas o representativas de las necesidades o intereses de la población. Por lo tanto, su inclusión no se traducirá en todos los casos en una supervisión eficaz.

Las principales vías de participación de la sociedad civil en la supervisión del sector de la seguridad son:

- **Como fuente de conocimientos técnicos especializados y asesoramiento en materia de políticas**, para aportar información a los responsables de la formulación de políticas y dar a conocer las necesidades y los intereses de la comunidad en materia de seguridad.
- **A través de la mejora de la apropiación local y la inclusión**, mediante la participación de grupos diversos en los debates en los que se traten cuestiones relacionadas con la seguridad.
- **Como colectivo vigilante**, a fin de hacer responsables a las autoridades de sus actos mediante grupos de presión, campañas públicas de sensibilización o la presión directa por parte de los ciudadanos.
- **Facilitando el diálogo y la negociación** entre los responsables de la formulación de políticas, las instituciones del sector de la seguridad y los funcionarios, por un lado, y la población, por otro.
- **A través de campañas de promoción** que creen conciencia sobre las preocupaciones y los problemas claves en materia de seguridad, las violaciones de los derechos humanos, la apropiación indebida de fondos y otros abusos similares.
- **Mediante la prestación de servicios** y la provisión de recursos de seguridad y justicia alternativos en caso de inestabilidad del Estado o de que este no esté dispuesto a asumir dichas funciones, o cuando la sociedad civil tenga una mayor capacidad para prestar esos servicios.

2.3 Retos a los que se enfrenta la sociedad civil a la hora de participar en la supervisión del sector de la seguridad

Existe una serie de desafíos claves que pueden limitar la capacidad de la sociedad civil para llevar a cabo su labor de supervisión de un modo eficaz:

- **La tradición de secretismo** que rodea al sector de la seguridad supone una traba para los esfuerzos dirigidos a regular sus políticas y actividades o para informar a la población sobre estas.
- **La priorización de la seguridad nacional** frente a las libertades civiles y los derechos humanos, que reduce el margen para exigir responsabilidades al sector de la seguridad.
- **La falta de experiencia y capacidad** de las OSC para involucrarse en cuestiones relacionadas con el sector de la seguridad.

- **La falta de confianza y/o transparencia** entre las OSC y el sector de la seguridad puede dificultar el acceso de las primeras a los principales responsables de la adopción de decisiones, así como para influir en las políticas y programas relacionados con la seguridad y la justicia. La ausencia de confianza o de colaboración entre las propias OSC también puede representar un obstáculo.
- **La falta de independencia de las OSC**, que están financiadas o controladas por determinados miembros o entidades del sector de la seguridad, lo que compromete su independencia.
- **Un apoyo insuficiente de los donantes** a la transparencia y la rendición de cuentas democrática del sector de la seguridad, en favor de la asistencia técnica y la eficiencia del sector, lo que excluye la posibilidad de hacer hincapié en el fortalecimiento de la supervisión por parte de la sociedad civil⁶.
- **La fragmentación de la sociedad civil**, que impide que las organizaciones colaboren o realicen una defensa conjunta de cuestiones relacionadas con la supervisión del sector de la seguridad. Las OSC pueden estar dominadas por determinados grupos y organizaciones, lo que puede conducir, por ejemplo, a la marginación de los grupos de mujeres o de las organizaciones rurales o a que estas tengan dificultades para participar en los mecanismos de supervisión.

Las organizaciones de la sociedad civil no son homogéneas; su naturaleza, capacidad y estructura puede ser muy diferente según el contexto. Esta diversidad plantea tanto retos como oportunidades. La diversidad de las OSC es una de las fortalezas más importantes de la sociedad civil, puesto que la riqueza de sus conocimientos y su experiencia, así como las diferentes perspectivas que aportan y sus prioridades específicas les permiten realizar aportaciones muy importantes en muchas esferas y en ámbitos muy diversos. Además, las OSC pueden gozar de una posición magnífica para supervisar al sector de la seguridad, puesto que su independencia puede permitirles ser más críticas con los actores y estructuras de este sector.

Este es un reto para las organizaciones de donantes, que, por varios motivos, pueden terminar colaborando con las OSC más accesibles y consolidadas pese a que no sean representativas de los intereses de la mayoría de los agentes locales. Si la población en general (o el gobierno y el resto de partes interesadas claves) no reconoce la legitimidad de las OSC, su eficacia puede verse comprometida, así como su capacidad para realizar una aportación constructiva a los mecanismos de supervisión. Es particularmente importante que las OSC involucradas en la labor de supervisión dispongan de redes que trasciendan las capitales y las élites nacionales, que con frecuencia pueden dominar las estructuras formales.

Aprovecharla diversidad de perspectivas para garantizar una representación y una legitimidad elevadas, reconociendo al mismo tiempo que algunas OSC poseen mayor experiencia, capacidad y acceso que otras a los mecanismos de supervisión, es un desafío al que se enfrentan las propias OSC y los actores externos que apoyan su participación en el sector de la seguridad.

3 Importancia del género en la supervisión por parte de la sociedad civil

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 niveles⁷.

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

En términos generales, el papel de cualquier proceso de supervisión es fortalecer las estructuras, políticas y mecanismos existentes para asegurar la rendición de cuentas por parte del sector de la seguridad, tanto en términos financieros como en lo tocante a sus acciones. La integración de la perspectiva de género y la plena participación de las organizaciones de mujeres fortalecen la supervisión del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil de muchas maneras, entre las que cabe citar el fomento de la apropiación local, la mejora de la eficacia y la rendición de cuentas.

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

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

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

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

3.1 Fortalecimiento de la apropiación local

"La participación de la sociedad civil en los programas de reforma del sector de la seguridad es una condición previa para aumentar la apropiación local y lograr que sea más inclusiva y, en última instancia, para mejorar la sostenibilidad. Las organizaciones de la sociedad civil tienen un importante papel que desempeñar por el potencial que tienen de dar voz a los intereses y preocupaciones del conjunto de la población y de impulsar reformas que respondan a las necesidades de los ciudadanos en materia de seguridad y justicia".

OCDE-DAC, *Handbook on Security System Reform*⁸

Aunque puede exigir tiempo, amplios debates, colaboración y compromiso entre diversos actores, la apropiación local es fundamental para el desarrollo de un sector de la seguridad democrático, transparente y responsable. En ocasiones, no obstante, los donantes y otros actores externos continúan imponiendo a las partes interesadas locales unos modelos, políticas y programas que no reflejan las prioridades y los intereses de estas últimas⁹. Las consecuencias de estos planteamientos "de arriba abajo" son evidentes: "El imperativo de la apropiación local es una cuestión de respeto, pero también una necesidad práctica. El resultado es que las reformas en cuyo diseño y ejecución no se cuenta con los actores locales tienen escasas probabilidades de éxito y sostenibilidad. En ausencia de apropiación local, la reforma del sector de la seguridad está abocada al fracaso".

La integración de las cuestiones de género puede crear apropiación local o consolidarla, al garantizar que tanto los hombres como las mujeres participen y tengan interés en el desarrollo o la reforma del sector de la seguridad, ya que afecta a sus comunidades y países. Asimismo, subraya la importancia de involucrar a las organizaciones de mujeres como partes interesadas claves a nivel local (véase el apartado 3.3). Además, en ausencia de apropiación local y, en particular, si las perspectivas y los actores locales no se tienen en cuenta en el proceso de reforma o fortalecimiento del sector de la seguridad, la integración de la perspectiva de género será prácticamente imposible. Un paso necesario para integrar la perspectiva de género en el sector de la seguridad es lograr la participación de todos los miembros de la población a fin de identificar sus funciones, responsabilidades, necesidades e intereses en lo que respecta a la prestación de servicios de seguridad. El proceso de obtención de esta información solo puede arrojar resultados positivos si los actores locales participan y se involucran activamente en las cuestiones relacionadas con la seguridad.

Los donantes, tales como el Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), han reconocido que sin la apropiación local es improbable que la reforma del sector de la seguridad culmine con éxito¹⁰. Si bien el grado de apropiación local en lo que respecta a la RSS depende en gran medida de la capacidad de participación de la sociedad civil y de la voluntad política del gobierno de adoptar un enfoque inclusivo, los actores externos también pueden desempeñar un papel importante, respaldando una implicación y una participación más intensas en los programas y proyectos promovidos por los agentes locales¹¹.

3.2 Mecanismos de supervisión eficaces y exhaustivos mediante la integración de las cuestiones de género

La perspectiva de género es importante para la supervisión por parte de la sociedad civil por varios motivos. Uno de los más importantes es que ayuda a reconocer que cualquier población constituye un grupo heterogéneo, con necesidades e intereses muy diversos en lo que respecta a la seguridad. Los hombres y las mujeres también pueden asumir roles y responsabilidades muy diferentes en relación con el sector de la seguridad, que con frecuencia resultan de determinadas concepciones sociales acerca del género. Por ejemplo, es habitual esperar que los hombres sean los "proveedores" de seguridad en sus familias y comunidades, y generalmente están mucho más expuestos a la violencia relacionada con las armas. Las mujeres, por su parte, presentan a menudo necesidades específicas en materia de seguridad, como la protección

frente a la violencia doméstica, un problema para el que, en ocasiones, el sistema judicial y los organismos encargados de hacer cumplir la ley no tienen una respuesta adecuada. Dado que el sector de la seguridad tiene el mandato de prestar servicios de seguridad y justicia a hombres y mujeres, es crucial que los procesos de supervisión por parte de la sociedad civil incorporen las cuestiones de género en su función supervisora con objeto de garantizar que los sistemas y estructuras existentes satisfagan las necesidades de todas las personas, no solo de los sectores más visibles o privilegiados de la sociedad.

A través de sus funciones de análisis, vigilancia y supervisión, la sociedad civil puede señalar a aquellas personas o entidades que estén excluidas de la toma de decisiones sobre el sector de la seguridad así como los segmentos de la población con menor grado de apropiación y acceso a los mecanismos y la protección del sector de la seguridad. Una de las funciones más importantes de cualquier mecanismo de supervisión consiste en garantizar la participación de los colectivos marginados en el proceso. A su vez, esto puede conducir a una mayor implicación de las organizaciones de mujeres en los procesos de seguridad¹².

Las instituciones y personas que tienen la misión de prestar servicios de seguridad pueden ser a veces una fuente de inseguridad para la población en general, en particular para las mujeres y los grupos marginados, que pueden sufrir violencia a manos de las fuerzas de seguridad. Esta violencia, incluida la de género, puede ser perpetrada por el personal del sector de la seguridad o emanar de las leyes, políticas y estructuras que conforman el Estado de derecho. Cuando los mecanismos de supervisión de la sociedad civil no tienen en cuenta los temas de género, las estructuras, las políticas y la cultura del sector de la seguridad pueden seguir otorgando impunidad a la violencia de género cometida contra mujeres, hombres, niñas y niños así como a la desigualdad de género y a las prácticas de exclusión. Este es, en sí mismo, un poderoso argumento para asegurar que la supervisión por parte de la sociedad civil incluya la perspectiva de todos los grupos existentes en el seno de una población dada.

Es importante señalar que la supervisión no concierne únicamente a las estructuras y los procedimientos, sino también a factores menos cuantificables como la tradición, la cultura política y otras normas de conducta informales que influyen en la determinación de la responsabilidad del sector de la seguridad¹³. Las dinámicas de género constituyen una fuerza mediadora muy relevante en la configuración de todos estos factores, por lo que el hecho de entender su influencia sobre el sector de la seguridad puede arrojar luz sobre los puntos de partida y los mecanismos necesarios para lograr unas prácticas más transparentes y responsables.

3.3 Mejora de la supervisión a través de la participación de las organizaciones de mujeres

Con demasiada frecuencia, las organizaciones de la sociedad civil de mujeres constituyen un recurso infrutilizado a la hora de garantizar una supervisión eficaz del sector de la seguridad. En los casos en que el Estado no es capaz de prestar servicios de seguridad y justicia a toda la población, los grupos de mujeres pueden irrumpir para proporcionar alojamiento seguro a las víctimas de la violencia de género, promover reformas legales sensibles al género, concienciar a hombres y mujeres sobre sus derechos humanos y sobre las obligaciones del Estado de protegerlos, y ofrecer muchos otros servicios y formas de desarrollo de las capacidades en sus comunidades. Su

experiencia y sus conocimientos de las necesidades de los diversos colectivos en materia de seguridad y justicia no deben ignorarse. Las organizaciones de mujeres pueden mejorar la supervisión del sector de la seguridad y garantizar la inclusión de la perspectiva de género a través de:

- La prestación de asesoramiento en materia de políticas sobre la mejora de la transparencia, la rendición de cuentas y la capacidad de respuesta.
- El seguimiento de la aplicación de los acuerdos internacionales y regionales, así como de las políticas nacionales e institucionales sobre la igualdad de género relativas a las instituciones del sector de la seguridad.
- El desarrollo de las capacidades de los órganos de gobernanza y supervisión en materia de género y cuestiones de seguridad.
- Una labor dirigida a garantizar que la supervisión sea exhaustiva y responda a las necesidades de las comunidades, mediante la identificación de las amenazas y los problemas a los que se enfrentan las personas y las comunidades (sobre todo los colectivos marginados) en lo que respecta a la seguridad.
- La facilitación del diálogo y de la negociación entre las comunidades locales y los órganos supervisores del sector de la seguridad.
- La concienciación de los ciudadanos sobre cómo exigir responsabilidades a las instituciones del sector de la seguridad, por ejemplo a través de denuncias de abusos policiales.
- La promoción de mujeres a puestos de liderazgo y con responsabilidad decisoria en las instituciones del sector de la seguridad y los órganos supervisores.

Otra ventaja de involucrar a las organizaciones de mujeres en la supervisión del sector de la seguridad es su capacidad para acceder a poblaciones a las que es difícil llegar. Dado que con frecuencia se consideran menos amenazadoras, en ocasiones las mujeres pueden desenvolverse mejor en contextos de conflicto y, de ese modo, conseguir información más precisa sobre las necesidades en materia de seguridad de los miembros de la población más afectados por dichos conflictos. Sin embargo, aunque el hecho de garantizar la participación plena y en pie de igualdad de las mujeres y sus organizaciones es un paso importante hacia el logro de una verdadera representatividad de las OSC, no conducirá por sí solo a la igualdad de género. También es fundamental transversalizar la perspectiva de género en todos los aspectos de la supervisión del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil, con objeto de asegurar que se tengan en cuenta las preocupaciones, necesidades, intereses y perspectivas de hombres y mujeres (para obtener más información al respecto, véase la sección 5).

La realidad es que puede resultar complicado garantizar la plena integración de la perspectiva de género en la supervisión del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil, debido a la falta de conocimientos especializados, recursos, voluntad política, tiempo y otros factores. No obstante, el desarrollo de estrategias dirigidas a integrar las cuestiones de género y una búsqueda más activa de la participación de las organizaciones de mujeres en estos procesos pueden tener un efecto positivo en la eficacia global de la supervisión que lleva a cabo la sociedad civil. Entre las posibles consecuencias de ellos figuran las siguientes:

- Una mayor comprensión de las estructuras y los procesos de seguridad a través de la implicación de todas las partes interesadas claves perteneciente a cualquier población, incluidos los colectivos marginados y los grupos de mujeres. Estos grupos aportan perspectivas,

conocimientos y experiencias diferentes a la supervisión del sector de la seguridad que proporcionan una visión y unas estrategias alternativas para mejorar la seguridad en general en un contexto determinado. La inclusión de las mujeres también puede hacer que los hombres piensen de manera diferente sobre sí mismos como "proveedores" de seguridad así como sobre sus propias inseguridades.

- Hace que los problemas claves de seguridad, como la violencia contra la mujer, sean más "visibles". Esto permite mejorar la eficacia de los mecanismos de supervisión a la hora de cumplir su cometido en cuanto a la identificación, vigilancia y promoción en torno a estas cuestiones.
- Incrementa la legitimidad de los mecanismos de supervisión a través de una mayor participación y representación de las necesidades e intereses de la población en su conjunto, en lugar de tener en cuenta solamente los de los grupos dominantes.

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

Existen varios puntos de partida esenciales para una integración eficaz de las cuestiones de género en los procesos de supervisión del sector de la seguridad y de la reforma de este sector por parte de la sociedad civil. Es preciso recordar que su existencia no vendrá dada, sino que es necesario un determinado grado de voluntad política, disponibilidad de recursos y capacidad para poder acometer la transversalización de género. Además, al igual que una supervisión eficaz pasa por una dotación de fondos adecuada, también es esencial destinar financiación específica a la incorporación de las cuestiones de género.

Las oportunidades y los puntos de partida para integrar el género en los procesos de supervisión que lleva a cabo la sociedad civil varían según el contexto específico: capacidades de las OSC, necesidades en materia de seguridad y justicia e institución del sector de la seguridad involucrada. La integración del género en la supervisión puede conllevar, entre otras, las medidas siguientes:

- Garantizar la transparencia y la equidad de los procedimientos disciplinarios.
- El establecimiento de unas normas de conducta mínimas y de códigos éticos para el personal de los servicios de seguridad.
- Asegurar la detección de las necesidades específicas de género y su incorporación a las estructuras y prácticas del sector de la seguridad.
- El fomento de la incorporación de un mayor número de mujeres a los servicios de seguridad, especialmente a los niveles superiores de adopción de decisiones.
- La creación de conciencia entre la población sobre los principales problemas de seguridad, sobre todo en lo que se refiere a las mujeres y los grupos vulnerables.
- La canalización de las quejas de los ciudadanos a la persona u organización adecuada del sector de la seguridad.

Las recomendaciones que se ofrecen en esta sección son de carácter general. La sección 5 incluye recomendaciones e información más detalladas sobre la participación de la sociedad civil en la supervisión del sector de la seguridad en contextos post-conflicto, en transición, en desarrollo y desarrollados.

4.1 Órganos de supervisión del sector de la seguridad

La sociedad civil puede participar en diversos órganos de supervisión oficiales del sector de la seguridad, como las juntas civiles de examen, las comisiones de examen de las denuncias públicas, equipos de expertos técnicos y grupos de seguimiento independientes, así como en evaluaciones de determinados aspectos del sector de la seguridad encomendadas por el Estado, como las prisiones, la conducta policial, etc. Estos órganos tienen la misión de analizar, supervisar o evaluar las instituciones del sector de la seguridad y, por tanto, representan un punto de partida fundamental para garantizar la inclusión de las cuestiones de género y la participación de las mujeres y sus organizaciones. La sociedad civil puede aportar información a los mecanismos de supervisión parlamentarios, trabajando con los representantes del poder legislativo para contextualizar las preguntas parlamentarias sobre temas relacionados con la seguridad o iniciar debates sobre estas cuestiones.

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

Dados sus conocimientos específicos, su experiencia en la prestación de servicios de seguridad y su comprensión de las necesidades de las mujeres en el seno de las comunidades en las que viven, las organizaciones de mujeres pueden aportar un valor añadido muy importante si son incluidas en los procesos participativos o consultivos de los órganos de supervisión:

- En **Fiji**, las ONG de mujeres que colaboraban con el Ministerio de Asuntos de la Mujer se reunieron con el Comité Nacional de Examen del Sector de la Seguridad y la Defensa de Fiji en el marco del proceso de examen emprendido en 2003. Las organizaciones de mujeres plantearon una serie de críticas, referentes, por ejemplo, a:
 - cómo se estaba llevando a cabo el proceso de examen;
 - a quién se estaba consultando;

- qué cuestiones se habían identificado como amenazas para la seguridad;
- cómo se estaban teniendo en cuenta en el proceso las normas internacionales, incluida la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

Como resultado de estas consultas se presentaron dos comunicaciones al Comité. Una de ellas incluía recomendaciones para el nombramiento permanente de la Ministra de Asuntos de la Mujer como miembro del Consejo de Seguridad Nacional, así como en cuanto a la representación de mujeres en los comités de seguridad provinciales y de distrito¹⁴.

- En **Camboya**, las organizaciones de mujeres y los grupos defensores de los derechos humanos, como la Liga Camboyana para la Promoción y Defensa de los Derechos Humanos, colaboran con los organismos de supervisión gubernamentales en la investigación de las denuncias de abuso y el seguimiento de la aplicación de la Ley sobre la prevención de la violencia doméstica y la protección de las víctimas recientemente adoptada en este país. Esta ley concede a la policía mayores poderes de intervención en casos de violencia doméstica y fortalece el recurso legal del que disponen las víctimas. Además de su labor de seguimiento, las OSC prestan asistencia legal y ofrecen viviendas seguras a las víctimas¹⁵.

Además de incluir a las organizaciones de mujeres, lo ideal es que los órganos de supervisión tengan una representación igualitaria de hombres y mujeres. La actual falta de participación de las mujeres puede deberse a obstáculos tales como:

- La falta de tiempo u oportunidades para que las mujeres puedan contribuir a estos procesos, debido a sus responsabilidades domésticas.
- Unas actitudes socioculturales que impiden a las mujeres involucrarse en las instituciones del sector de la seguridad en la esfera pública.
- La falta de aptitudes para realizar aportaciones constructivas.

Muchas de estas barreras pueden superarse a través de la capacitación, la concienciación y la adopción de políticas proactivas por parte de las OSC que participan en los órganos de supervisión y seguimiento. Este tipo de medidas resultarán beneficiosas para los mecanismos generales de supervisión, al garantizar el acceso a una mayor variedad de experiencias, conocimientos y recursos.

Es fundamental transversalizar las cuestiones de género en todas las actividades de los órganos de supervisión y contar con estructuras y procesos adecuados para que esto suceda.

Recuadro 1	Ejemplo de lista de verificación sobre cuestiones de género para los órganos de supervisión del sector de la seguridad en contextos post-conflicto¹⁶
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Las mujeres, los hombres, las niñas y los niños se ven afectados de forma diferente por la situación en lo que respecta a la seguridad? ✓ ¿Se conocen los problemas de seguridad a los que se enfrentan hombres y mujeres, y se abordan sus preocupaciones? ✓ ¿Se despliegan mujeres en el marco de los procesos de mantenimiento de la paz? Si es así, ¿en qué medida? ✓ ¿Recibe el personal encargado del mantenimiento de la paz cursos de capacitación de género de forma previa a su despliegue y durante las misiones? ✓ ¿Qué función desempeñan las mujeres en el ejército, los grupos armados, la policía y el resto de instituciones del sector de la seguridad, como los servicios de inteligencia, la policía fronteriza, los servicios aduaneros, de inmigración y otros órganos encargados de hacer cumplir la ley (porcentaje de representación en los diferentes cuerpos y servicios, con información desagregada por rango y categoría)? ✓ ¿Se adoptan medidas para garantizar que las mujeres puedan incorporarse al ejército, la policía o cualquier otra institución del sector de la seguridad? ✓ ¿Qué necesidades de capacitación presentan las mujeres y los hombres que forman parte del ejército y de grupos armados? ✓ ¿Se proporciona capacitación de género a las fuerzas armadas y otros servicios de seguridad? 	

Recuadro 2 Datos desagregados por sexo¹⁸

Los datos desagregados por sexo (entendidos como información estadística que diferencia entre hombres y mujeres) representan una contribución fundamental a la investigación y la recogida de datos con perspectiva de género sobre el sector de la seguridad. Estos datos permiten visibilizar las diferentes amenazas, necesidades, percepciones y recursos que tienen los hombres y las mujeres en el ámbito de la seguridad y la justicia, lo que constituye una valiosa herramienta para acometer reformas con perspectiva de género.

Los datos desagregados por sexo se pueden utilizar para:

- Identificar las diferentes amenazas a las que se enfrentan las mujeres, los hombres, las niñas y los niños en la esfera de la seguridad y la justicia, y conocer la evolución de dichas amenazas a lo largo del tiempo.
- Evaluar si la prestación de servicios de seguridad a hombres, mujeres, niños y niñas es igualitaria.
- Con carácter general, identificar y definir problemas, desarrollar opciones y elegir aquella que resulte más eficaz y beneficiosa, tanto para los hombres como para las mujeres.
- Asignar los recursos de un modo más equitativo.
- Supervisar y evaluar las políticas y los programas de seguridad a través de los efectos específicos que ejercen sobre las mujeres, los hombres, las niñas y los niños.

However, there can be a tendency to overlook gender issues in monitoring of the security sector or not to perceive them as relevant to security issues. One way to address this is to provide gender training to participants in security sector monitoring bodies to enable them to identify opportunities for integrating gender and provide them with practical skills such as how to monitor human rights violations against women and girls. Checklists or guidelines on integrating gender can be useful (see Box 1).

CSOs that have capacity for research and analysis, such as academic centres, think tanks and policy institutes can be particularly well placed to provide input for security sector monitoring bodies. It can be especially important for CSOs with technical expertise, for example in reform of discriminatory legislation, to be consulted on gender-related issues that come before oversight bodies.

Sugerencias dirigidas a las OSC que participan en órganos de supervisión del sector de la seguridad de cara a la integración de las cuestiones de género en dichos procesos

- Proporcionar capacitación de género a los órganos de supervisión del sector de la seguridad, incluidos los participantes pertenecientes a OSC, con el fin de mejorar su capacidad para integrar las cuestiones de género.
- Desarrollar listas de verificación de género para las diferentes actividades de seguimiento y evaluación, con el objetivo de garantizar una integración sistemática de las cuestiones de género.
- Asegurar que las organizaciones de mujeres participen en estos procesos o sean consultadas.
- Promover una participación igualitaria de hombres y mujeres en el órgano de supervisión.

4.2 Investigación y recogida de datos

La exhaustividad y la eficacia de la supervisión dependen en gran medida de la existencia de investigaciones y datos claros, representativos y completos sobre las actividades y el funcionamiento del sector de la seguridad. Las OSC pueden desempeñar un papel clave en el seguimiento independiente y la recopilación de información, que en última instancia puede utilizarse para denunciar abusos, exigir responsabilidades al sector de la seguridad o formular sugerencias de mejorar para el sector. Sin

embargo, a menudo no se tienen en cuenta las cuestiones de género en las labores de investigación y recogida de datos sobre el sector de la seguridad.

Como se ha puesto de manifiesto al inicio de esta herramienta, los hombres y las mujeres tienen experiencias y percepciones muy diferentes en lo que respecta a la seguridad y la justicia. Para que las investigaciones y los datos (sean recabados por los órganos de supervisión o estén destinados a ser utilizados por ellos) reflejen con precisión todas las perspectivas, es fundamental que estén desagregados por sexo y que presten una atención específica a las cuestiones de género. También es importante incluir indicadores sensibles al género y medir las variaciones producidas para posibilitar el seguimiento y la evaluación de los avances logrados¹⁷.

Los datos e investigaciones sobre el sector de la seguridad pueden actuar a modo de línea de referencia desde la que determinar los efectos de las políticas y programas de seguridad. Dado que los actores de la sociedad civil suelen tener mayor acceso a las comunidades locales que las fuerzas de seguridad del Estado, se encuentran en mejor posición para obtener este tipo de información. Lo ideal es recopilarla a través de procesos consultivos y participativos que involucren a todos los miembros de la comunidad. Sería necesario adoptar iniciativas específicas para garantizar la plena participación de las mujeres y las niñas así como de los hombres y niños marginados. Puede que en el **Afganistán**, por ejemplo, las mujeres tengan dificultades para participar en este tipo de consultas sin ir acompañadas por hombres. En esos casos es importante garantizar que las OSC reserven un volumen adecuado de recursos para posibilitar la participación de las mujeres (es decir, prevean una dotación que permita sufragar el alojamiento y la manutención de los acompañantes que viajen con ellas). Además de generar datos desagregados por sexo, es importante que los métodos de recogida de información sean transparentes y que los resultados sean objeto de una amplia difusión. La participación de las organizaciones de mujeres en la recogida y el análisis de los datos puede ser un modo de incrementar el acceso a las mujeres de la comunidad y de mejorar el conocimiento de sus necesidades y preocupaciones específicas en materia de seguridad.

Además de asegurar la desagregación de los datos por sexo y que las investigaciones tengan en cuenta tanto a las mujeres como a las niñas, la labor de investigación y recogida de datos también puede centrarse en documentar las violaciones de los derechos humanos de las mujeres y

Recuadro 3

Guías sobre documentación de violaciones de los derechos humanos

"Documenting women's rights violations by non-state actors: Activist strategies from Muslim communities", Jan Bauer y Anissa Hélie, Rights & Democracy and Women living under Muslim laws, 2006.

"Monitoring and Reporting Human Rights Abuses in Africa: A Handbook for Community Activists", Amnistía Internacional, 2002.

Elizabeth Shrader, "Methodologies to Measure the Gender Dimensions of Crime and Violence", Banco Mundial, 2001.

"Researching Violence against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists", Mary Ellsberg y Lori Heise, OMS y PATH, 2005.

las niñas (véase el recuadro 3). Las organizaciones de mujeres con experiencia en el ámbito de la ayuda a las supervivientes de la violencia de género pueden estar mejor capacitadas para llevar a cabo estudios en profundidad sobre este tema. Sin embargo, es importante que las encuestas generales y la documentación de las violaciones de los derechos humanos incluyan a las mujeres, las niñas y los niños, y que formulen preguntas específicamente relativas a la violencia de género. Deberían llevarse a cabo investigaciones generales sobre la prevalencia y la prevención de las violaciones de los derechos humanos en la sociedad, así como sobre las cometidas por el personal del sector de la seguridad.

Una vez que se haya recabado información y datos con perspectiva de género, es vital proceder a su distribución para garantizar un efecto tanto en las comunidades locales como en los responsables claves de la adopción de decisiones del sector de la seguridad y en el resto del gobierno. A menudo, en los casos en que se recoge este tipo de datos, existe el riesgo de que no se incluyan en las políticas, informes o evaluaciones del sector de la seguridad. En consecuencia, es importante que la sociedad civil defienda una utilización efectiva de los datos recabados y de las investigaciones realizadas. Esto puede hacerse de varias formas, por ejemplo a través de:

- Una comunicación o un contacto directos con determinados responsables de la formulación de políticas que trabajen en las diversas áreas del sector de la seguridad.
- Campañas públicas sobre temas claves, basadas en las investigaciones desarrolladas y en los datos recabados.
- La recopilación de dichas investigaciones y datos en evaluaciones, análisis y documentos informativos sobre los principales aspectos del sector de la seguridad, que puedan ser objeto de una amplia difusión y utilizarse como herramienta de promoción con funcionarios públicos y otras partes interesadas.
- El uso de métodos innovadores de difusión de información, utilizando, por ejemplo, emisoras de radio comunitarias, redes de contactos sociales o centros de información móviles.
- La adaptación de las investigaciones y los datos a formatos no escritos (por ejemplo, carteles, cómics, juegos, canciones, etc.) para que las poblaciones analfabetas también puedan acceder a ellos.

! Sugerencias para que las OSC mejoren la utilización de las investigaciones desarrolladas y los datos recabados con perspectiva de género

- Proporcionar capacitación al personal de las OSC sobre datos y métodos de investigación sensibles al género.
- Garantizar la incorporación de las investigaciones con perspectiva de género y los datos desagregados por sexo en los análisis del sector de la seguridad.
- Utilizar investigaciones con perspectiva de género para desarrollar campañas públicas sobre cuestiones de seguridad referidas principalmente a las mujeres (por ejemplo, la violencia doméstica) y a los hombres (el uso indebido de armas ligeras).
- Desarrollar múltiples estrategias innovadoras para difundir las investigaciones sensibles al género, sobre todo entre las poblaciones analfabetas de mujeres y del ámbito rural.

4.3 Auditorías de género

Las auditorías de género constituyen una herramienta específica para el análisis de un proceso, estructura, política u organización particular desde la perspectiva de género. Estas auditorías ofrecen una evaluación de las medidas ya adoptadas y pueden identificar puntos de partida o deficiencias de cara a actuaciones futuras. En el caso concreto del sector de la seguridad, las auditorías de género pueden ser muy útiles para determinar en qué medida las instituciones del sector de la seguridad están dando respuesta a las necesidades de las mujeres, hombres, niñas y niños; si el entorno de trabajo es o no discriminatorio; los obstáculos a una mayor participación de la mujer; y el nivel de integración de la perspectiva de género en las políticas y prácticas. Las OSC, ya actúen de forma independiente o como participantes en los órganos de supervisión, gozan de una buena posición para llevar a cabo auditorías de género, siempre que posean los conocimientos especializados y los recursos necesarios para ello y que tengan acceso a los funcionarios del sector de la seguridad.

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

! Sugerencias para las OSC que tengan la intención de realizar auditorías de género

- Incluir las auditorías de género como parte de los análisis o evaluaciones de la reforma del sector de la seguridad.
- Integrar las cuestiones de género en los mecanismos de análisis o evaluación habituales del sector de la seguridad.
- Seguir trabajando sobre las conclusiones de la auditoría con las principales partes interesadas para garantizar que se tengan en cuenta en la reforma.

4.4 Análisis presupuestario con perspectiva de género

Otras herramienta para supervisar el sector de la seguridad es el análisis de los presupuestos destinados a la defensa y la seguridad desde la perspectiva de género. Dado

que los presupuestos de defensa suelen representar una parte muy significativa del gasto total de un país, el fortalecimiento de la transparencia fiscal y la supervisión es una función clave de los órganos supervisores, un papel que las OSC pueden respaldar. Los fondos destinados a la defensa implican una detracción de recursos que podrían ir dirigidos a satisfacer otras necesidades, como el desarrollo o la prestación de servicios sociales. En consecuencia, la asignación de los presupuestos gubernamentales puede tener efectos diferentes sobre los hombres, las mujeres, los niños y las niñas, que pueden beneficiarse en mayor o menor medida de determinados tipos de gasto. El análisis presupuestario desde la perspectiva de género se ha convertido en una herramienta para estudiar la diferente repercusión del gasto público, con un gran potencial de aplicación al sector de la seguridad. Este tipo de análisis puede conducir a una asignación de fondos más equitativa, responsable y transparente y generar crecimiento y desarrollo, al aumentar el número de grupos de población que se beneficiarán del gasto público²⁰.

Puesto que el sector de la seguridad no suele estar abierto a la vigilancia, puede resultar difícil obtener datos e información precisos sobre el volumen del gasto en defensa y las asignaciones presupuestarias a esta partida, y aún más complicado conseguir datos desagregados por sexo. Aunque los gobiernos o los parlamentos pueden llevar a cabo un análisis de sus propios presupuestos de gasto desde la perspectiva de género, las OSC también pueden supervisar y evaluar las asignaciones de recursos y trabajar con los responsables de la formulación de políticas para que se modifiquen las pautas de gasto público. En particular, las OSC, los institutos de investigación y los órganos encargados de la supervisión del sector de la seguridad pueden crear coaliciones para reforzar el análisis de los diferentes aspectos del gasto público, así como desarrollar plataformas creativas para fomentar unas asignaciones presupuestarias más sensibles al género.

El análisis presupuestario con perspectiva de género es un ejercicio con un marcado carácter técnico. Por consiguiente, es posible que las OSC tengan que recurrir a agentes externos que puedan proporcionarles el apoyo y los conocimientos especializados necesarios. Las OSC internacionales pueden resultar particularmente útiles en este sentido, dado que pueden prestar apoyo a las organizaciones locales que deseen analizar los efectos que ejerce el gasto destinado al sector de la seguridad sobre la población.

Sugerencias para las OSC sobre elaboración de presupuestos con perspectiva de género

- Desarrollar las aptitudes de análisis presupuestario con perspectiva de género para comprender mejor la repercusión del gasto destinado al sector de la seguridad sobre los hombres y las mujeres, y utilizar las conclusiones de dicho análisis como herramienta de supervisión y promoción.

4.5 Promoción y concienciación

Las organizaciones de la sociedad civil desempeñan una función supervisora clave a través de la concienciación sobre el papel, las responsabilidades y las obligaciones del sector de la seguridad. Al mismo tiempo, desarrollan una labor directa de promoción ante las instituciones y los órganos de gobernanza del sector de la seguridad. Las tareas de investigación y recogida de datos con perspectiva de género, incluidos los análisis de género y los análisis presupuestarios con perspectiva de género, pueden utilizarse como herramientas en el marco de las iniciativas de concienciación y promoción.

Las OSC pueden defender la introducción de reformas dirigidas a mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la eficacia del sector de la seguridad. Dado que las OSC suelen tener una participación limitada en las actividades del sector de la seguridad, los canales de promoción actualmente existentes pueden constituir puntos de partida muy importantes en lo que respecta al sector de la seguridad. Algunas de las esferas de promoción particularmente relevantes para la integración de la perspectiva de género en la supervisión de este sector están relacionadas con la reforma legal, el incremento de la representación de las mujeres en el sector de la seguridad, el respeto de los derechos humanos y la necesidad de impartir capacitación de género. La promoción relacionada con la supervisión del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil puede y debe ir dirigida a numerosos niveles diferentes. Las campañas de promoción pueden combinar el ejercicio de presión directa sobre el personal de alto rango del sector de la seguridad, representantes parlamentarios, ministros u organismos donantes con otras actividades, como las siguientes:

Recuadro 4

Fases de una auditoría de género de la reforma del sector de la seguridad¹⁹

1. Examen: un análisis de los antecedentes constituye una base muy importante para acometer una auditoría de género. En el caso de que se esté desarrollando un proceso de reforma del sector de la seguridad, el examen debería encomendarse a una experta o un experto de género del país en cuestión. El examen ofrece una visión general de las cuestiones relevantes desde el punto de vista del género, no solo referentes a las relaciones de género existentes en el país en que se lleve a cabo la auditoría sino también al enfoque específico de esta. Este análisis de antecedentes incluye información exhaustiva a la que posteriormente se podrá hacer referencia en la auditoría abreviada.

2. Organización de sesiones informativas y grupos focales: el contenido de una auditoría de género se desarrolla a partir de una amplia variedad de entrevistas y debates en grupos focales. Las entrevistas en profundidad con actores pertinentes del ámbito específico del sector de la seguridad que se esté examinando constituyen un elemento muy importante en la labor de recogida de información.

3. Análisis de fuentes bibliográficas: el análisis documental complementa las entrevistas y los debates de los grupos focales y puede proporcionar una fuente de información empírica muy importante y detallada. Además, se utiliza como base para la triangulación con otras fuentes de información.

Las dificultades que pueden encontrarse en este terreno están relacionadas con el acceso a los documentos necesarios, la existencia de documentos incompletos, la rotación del personal y la modificación de las denominaciones de los proyectos o programas durante su ejecución o reformulación (sobre todo en el caso de los programas de reforma del sector de la seguridad dirigidos por donantes), que dificulta la localización de los documentos pertinentes.

4. Distribución de los resultados: una vez concluida la auditoría de género, es importante dar a conocer sus resultados a las principales partes interesadas, sobre todo a las involucradas en el sector que se haya auditado.

Recuadro 5

Implicación de los hombres a la hora de combatir la violencia contra la mujer

En Canadá, un grupo de hombres pusieron en marcha en 1991 la Campaña de la Cinta Blanca (CCB) con el objetivo de la campaña era poner fin a la violencia contra las mujeres y educar a otros hombres sobre este tema. A través de campañas de concienciación, declaraciones públicas y la ampliación de la red, los miembros de la CCB proporcionan una visión alternativa que propugna una masculinidad no violenta y ofrecen modelos de conducta positivos para los hombres y los niños en las comunidades de todo el mundo. A pesar de no ir destinadas directamente al sector de la seguridad, este tipo de iniciativas contribuyen a cambiar las actitudes y la cultura de la violencia que perpetúa la violencia contra la mujer, incluso en el seno de las fuerzas armadas y policiales. La CCB representa un planteamiento innovador a la hora de abordar las raíces de la violencia y de las agresiones en el seno de los hogares y las comunidades. Además, constituye un poderoso medio para concienciar al público y llamar su atención sobre este problema, y para analizar al mismo tiempo las desigualdades en los roles y relaciones de género²¹.

Otros recursos para implicar a los hombres en lucha contra la violencia de género:

- "Elimination of Violence against Women in Partnership with Men", Women in Development Section, ESCAP, 2006.
- "Men as partners: South African men respond to violence against women and HIV/AIDS", Dean Peacock, EngenderHealth, 2002.
- "Ending Violence Against Women in Eastern Congo: Preparing Men to Advocate for Women's Rights", Women for Women International, 2007.

- Comunicaciones presentadas durante procesos de consultas o de examen del sector de la seguridad.
- Iniciativas a través de los medios de comunicación.
- Manifestaciones.
- Debates sobre políticas.
- Elaboración de documentos informativos sobre políticas.

En la mayoría de los países, la población suele desconocer en gran medida su derecho a disfrutar de seguridad y justicia, así como las políticas y los procesos específicos diseñados para que el sector de la seguridad defienda tales derechos. Mediante la concienciación de la población sobre diversos temas, desde el acceso al sistema judicial y la presentación de denuncias ante la policía hasta cómo influir en las políticas de RSS a través del contacto con los representantes parlamentarios, los ciudadanos también pueden exigir al sector de la seguridad que satisfaga sus necesidades de un modo eficaz y respetuoso. Entre las medidas que pueden tomar las OSC para concienciar a la población sobre las cuestiones de género que afectan al sector de la seguridad figuran las siguientes:

- La organización de mesas redondas o seminarios sobre cuestiones relacionadas con las políticas de género y seguridad.
- La elaboración de materiales (folletos, por ejemplo) sobre cómo denunciar las violaciones de los derechos humanos cometidas por el personal del sector de la seguridad, incluida la violencia de género.

Es fundamental recordar que las organizaciones de mujeres no son las únicas que pueden desempeñar un papel en lo que respecta a la concienciación y la promoción sobre las cuestiones relacionadas con el género y la seguridad. La función de los hombres y sus organizaciones en la supervisión de las instituciones del sector de la seguridad y en la promoción de las cuestiones relativas al género (como la violencia de género, en particular) es extremadamente importante y envía un poderoso mensaje a los actores del sector de la seguridad, que predominantemente son hombres. Cambiar las actitudes, mentalidades y prácticas de las principales partes interesadas es uno de los objetivos más importantes de las labores de concienciación y promoción en el ámbito del género. Y los hombres pueden llevar a cabo esta tarea con gran eficacia.

Para garantizar que las campañas de promoción incluyan la perspectiva de género, las OSC deben asegurarse de que su contenido y lenguaje sean sensibles al género; que las campañas tengan por objetivo incrementar la seguridad y la justicia para las mujeres y las niñas, así como para los hombres y los niños; de colaborar con las organizaciones

de mujeres; y de asegurarse de conseguir una alta participación de mujeres. Las OSC también pueden promover cambios específicos relacionados con el género en el sector de la seguridad, por ejemplo:

- El diseño y la implementación de políticas y planes de género (inclusive códigos de conducta) para las instituciones del sector de la seguridad.
- Una capacitación de género estandarizada para la policía, las fuerzas armadas y el resto del personal del sector de la seguridad.
- La reforma de las leyes discriminatorias para prevenir, sancionar y hacer frente de forma adecuada a la violencia de género.
- La contratación, retención y promoción de un mayor número de mujeres en las instituciones y los órganos de gobernanza del sector de la seguridad.
- Una adecuada dotación de recursos financieros, humanos y materiales para abordar los factores de inseguridad específicos a los que se enfrentan las mujeres y las niñas.
- La intensificación de la rendición de cuentas del personal del sector de la seguridad por las violaciones de los derechos humanos cometidas, incluida la violencia de género.

! Sugerencias para la planificación de actividades de promoción y concienciación por parte de las OSC

- Las campañas de concienciación dirigidas al público en general pueden ser y componente esencial de una campaña de promoción destinada a influir en las políticas y programas del sector de la seguridad.
- Planifique sus campañas de promoción con el máximo cuidado. Identifique a las principales partes interesadas y a los destinatarios de sus mensajes, incluidos los responsables claves de la formulación de políticas con influencia en el sector de la seguridad, y asegúrese de que sus iniciativas de promoción estén respaldadas por investigaciones fiables, exhaustivas y sensibles al género.
- Aproveche las oportunidades que ofrecen los exámenes del sector de la seguridad o de la política de defensa, por ejemplo, para incorporar las cuestiones de género a la labor de promoción que realiza la sociedad civil.
- Implice a hombres en las campañas de promoción, en particular las dirigidas a combatir la violencia contra las mujeres.

Cuadro 1 Preguntas que formular al planificar una campaña de promoción	
¿Cuál es el problema y cuáles son sus causas?	Utilizar investigaciones sobre políticas, presupuestos, etc., para identificar el problema y obtener datos concretos.
¿Qué objetivos y metas persigue su organización?	El objetivo es el propósito que persigue la campaña a largo plazo, que se logrará a través de una combinación de actividades prácticas y de promoción. Una meta es un fin más inmediato; debe ser concreta y cuantificable como un resultado (no una actividad propuesta). Ejemplo: "El Gobierno creará a finales de 2010 un mecanismo consultivo para las OSC sobre elaboración de presupuestos de defensa con perspectiva de género".
¿Qué cambios concretos pretende conseguir su organización (por ejemplo: concienciación, conocimiento, cambios de comportamiento o de actitudes de los responsables de la formulación de políticas o los actores del sector de la seguridad)?	En otras palabras, ¿qué cambios cabe esperar como resultado de la labor de promoción?
¿Qué indicadores se utilizarán para realizar un seguimiento de los avances hacia el logro de resultados?	Reflexione sobre los diferentes tipos de avances de los que desee hacer seguimiento a lo largo de la ejecución de la estrategia de promoción; por ejemplo, el propio proceso, sus efectos y resultados, así como el cambio del contexto en el que actúa.
¿Cuáles son sus principales partes interesadas? ¿Cómo han participado en el diseño de los objetivos, las metas, los resultados y los indicadores de su estrategia? ¿Quiénes pueden considerarse partes interesadas secundarias y otros agentes relevantes?	Las partes interesadas claves son aquellas que tienen capacidad para hacer realidad el cambio, pero a las que puede ser necesario convencer para actuar; las partes interesadas secundarias incluyen grupos que pueden prestar su apoyo; las principales partes interesadas son las que se beneficiarán de los cambios que se introduzcan, y otros agentes relevantes incluyen grupos destinatarios pertenecientes al sector de la seguridad que podrían oponerse a la estrategia. Si se toma el tiempo necesario para reflexionar sobre cómo trabajar con cada una de estas partes interesadas y cómo influir en ellas, incrementará sus probabilidades de éxito.
¿Qué investigaciones debe llevar a cabo para contrastar las hipótesis relativas a los conocimientos, actitudes, etc.?	¿Cómo llegará a una muestra representativa de su población objetivo, y qué técnicas utilizará para conocer sus puntos de vista acerca de los diversos temas tratados? ¿Cómo accede la población objetivo a la información sobre estos temas?
¿Qué mensajes claves debe trasladar a cada uno de los grupos de partes interesadas para lograr el cambio deseado (por ejemplo, elevar su nivel de conocimientos, cambiar sus prácticas, etc.)?	Organice grupos focales con profesionales de los medios de comunicación y otros tipos de investigaciones elaboradas por estos medios para comprender el contexto y adaptar sus mensajes.
¿Qué tipos de comunicación (por ejemplo, versiones adaptadas al gran público de las conclusiones de las investigaciones, fichas informativas, etc.), canales (comunicación cara a cara, seminarios, medios de comunicación) y actividades resultan más adecuados para sus partes interesadas claves?	Defina explícitamente el objetivo que desea conseguir con cada uno de sus grupos destinatarios; lleve a cabo una investigación de los antecedentes de cada grupo y asegúrese de transmitirles mensajes adecuados. Reflexiones también sobre los propios comunicadores; consiga la participación de aquellos que gozan de credibilidad o influencia entre sus partes interesadas claves.
Cronograma y plan de trabajo de su estrategia de promoción. ¿Cuáles son las fechas o las ocasiones claves para la difusión de sus mensajes y materiales?	En el momento de planificar su estrategia deberá definir un cronograma, de modo que los plazos se cumplan y las tareas se distribuyan de un modo eficiente. Programe las fechas en las que se procederá a la publicación y distribución de los materiales.
¿Qué presupuesto necesitará para llevar a cabo su estrategia de promoción, y qué aptitudes, materiales y experiencia requerirá?	Los recursos incluyen fondos, materiales, personas y la experiencia que estas aportan, así como el prestigio de su propia organización (su capital social) en el tema concreto en el que se vaya a centrar la campaña de promoción.
¿Cómo evaluará y divulgará los efectos de sus estrategias y la experiencia adquirida?	Piense en cómo pueden beneficiarse de sus experiencias otras organizaciones y las campañas de promoción futuras.
¿Cómo garantizará la sostenibilidad de su estrategia de promoción?	Si ha conseguido hacer realidad el cambio, deberá reflexionar sobre cómo garantizar que este perdure en el tiempo. En el caso de que la campaña de promoción se haya centrado en el nivel de las políticas, será fundamental vigilar la aplicación de estas. ¿Quién apoyará la intervención? ¿Qué planteamientos programáticos resultarán más eficaces?

4.6 Colaboración con los medios de comunicación

Los medios de comunicación desempeñan un papel especialmente importante en el fomento de la supervisión del sector de la seguridad por parte de los ciudadanos, así como en el intercambio de información sobre la reforma del sector de la defensa y la seguridad. Las OSC pueden colaborar con estos medios para reforzar sus campañas de concienciación y promoción.

Los periodistas y otros profesionales de los medios de comunicación no están necesariamente familiarizados con las cuestiones de género en el ámbito de seguridad. Puede que tampoco estén habituados a hablar con mujeres y obtener información de ellas. Tampoco abundan las directrices o políticas relativas al género en el seno de los propios medios de comunicación²³. En consecuencia, las OSC pueden trabajar con ellos para instruirles en la recogida de información y enseñarles a aplicar la perspectiva de género a la hora de informar sobre cuestiones relacionadas con la seguridad. Asimismo,

Recuadro 6**Sugerencias para colaborar con los medios de comunicación y lograr un efecto multiplicador²²****Mensajes claves**

- Identifique los dos o tres mensajes fundamentales que desee transmitir e insista en ellos.
- En las entrevistas y debates, vuelva siempre sobre esos puntos.

Coherencia

- En el caso de que haya varias personas involucradas en la estrategia de comunicación, asegúrese de que todas ellas comprendan a la perfección los mensajes que se desea transmitir a la prensa.
- Es recomendable designar un portavoz.

Contactar directamente con los medios de comunicación

- Actúe de forma proactiva: no responda a temas que ya hayan salido en las noticias. En lugar de ello, proporcione información y comunicados de prensa.
- Estimule el debate mediante "cartas al director". Estas cartas deben ser breves y centrarse estrictamente en el tema.

Facílitelos el trabajo

- Proporcione información concisa, clara y por escrito (por ejemplo, un documento informativo o un resumen de la información expuesta). Puede incluir datos de contacto, información sobre el tema al que se refiere la campaña de promoción, información de contexto sobre la cuestión, sobre visiones contrapuestas, datos, estadísticas, etc.

Comunicados o notas de prensa

- Asegúrese de conocer los plazos y cuál es el mejor momento para contactar con los medios de comunicación.
- Ofrezca dossiers de prensa en todas sus intervenciones.
- Proporcione información de contexto de modo que los periodistas puedan llevar a cabo sus propias investigaciones.

Credibilidad

- Su organización debe ser una fuente fiable. De ese modo, los medios de comunicación acudirán a usted y a su organización en busca de información autorizada sobre diferentes aspectos del sector de la seguridad. Al tratar con actores de este sector, la credibilidad está estrechamente vinculada al grado de especialización técnica.
- Invite a los medios de comunicación únicamente cuando tenga algo importante que decirles.
- Si utiliza estadísticas, asegúrese de que sean fiables.

Apariciones en radio y televisión

- Aténgase a los mensajes claves.
- Dedique tiempo a formarse en técnicas de realización de entrevistas.

Evalúe su campaña

- Documente y evalúe la cobertura mediática lograda y aprenda de la experiencia de campañas anteriores.

los medios de comunicación pueden tener dificultades para acceder a los testigos o a las mujeres víctimas de determinadas violaciones de los derechos humanos, como violaciones cometidas por miembros de las fuerzas de seguridad. Por lo tanto, las OSC también pueden intervenir para facilitar este proceso y proporcionar los cuidados y la asistencia necesarios a las víctimas que deseen hacer públicas sus historias.

Sugerencias para una utilización más eficaz de los medios de comunicación por parte de las OSC

- Utilice los medios de comunicación para difundir sus mensajes de promoción entre una amplia audiencia. Colabore con los periódicos, emisoras de radio y televisión de pequeño tamaño, así como con los medios estatales.
- Sensibilice y forme a los periodistas y a otros profesionales de los medios de comunicación sobre los aspectos de género relacionados con el sector de la seguridad y el uso de un lenguaje sensible al género (véase el recuadro 7).

4.7 Capacitación de género para el personal del sector de la seguridad

La capacitación de género es una estrategia clave para desarrollar la capacidad del personal del sector de la seguridad para llevar a cabo sus tareas diarias de un modo sensible al género. La capacidad de género es una aptitud como cualquier otra, que, por tanto, debe adquirirse. La capacitación puede ser un medio muy eficaz para cambiar las actitudes y los comportamientos del personal del sector de la seguridad, además de constituir un elemento muy importante para mejorar la supervisión de este sector. Asimismo, la capacitación puede utilizarse para aumentar el nivel de conocimiento y facilitar la colaboración futura entre las OSC y el personal del sector de la seguridad. La capacitación de género no siempre se incluye en los planes de formación de las fuerzas armadas, los cuerpos policiales y las empresas de seguridad privadas, ni en la capacitación en materia de supervisión del sector de la seguridad dirigida a otros actores como los representantes parlamentarios, el personal del Ministerio de Defensa o las ONG. En los casos en que sí existe dicha formación, no suele ser uniforme, obligatoria o exhaustiva.

Recuadro 7

La perspectiva de género en la labor informativa de los medios de comunicación²⁴

La comunicación sobre cuestiones de género exige que los periodistas observen las formas de marginación de las que pueden ser objeto las personas debido a su género. Debemos formularnos preguntas como las siguientes:

- ¿Sobre quién tratan las noticias?
- ¿Desde qué perspectiva?
- ¿Con qué enfoque?
- ¿Qué estereotipos reflejan las noticias sobre las personas?
- ¿Contribuyen los artículos publicados a promover la igualdad de género y la equidad social, o están enfocados de un modo que apoya las actitudes y los valores tradicionales?
- ¿Se abordan las preocupaciones de los hombres y las mujeres de forma independiente de los temas que preocupan a la sociedad en general?

Véase la herramienta sobre la capacitación en materias de género para el personal del sector de la seguridad

Las organizaciones de mujeres pueden poseer una experiencia específica en cuestiones de género y en la impartición de este tipo de capacitación. Por lo tanto, pueden contar con una buena preparación para proporcionar módulos de capacitación dirigidos al personal del sector de la seguridad o para realizar aportaciones a los módulos existentes, así como para desarrollar cursos sobre temas relacionados con el género y la seguridad, en particular la explotación y el abuso sexuales. Además de colaborar en la impartición de la capacitación de género, las OSC especializadas en asuntos de género pueden:

- Desarrollar programas estándares de capacitación de género para las diferentes instituciones del sector de la seguridad; por ejemplo, cursos sobre violencia doméstica dirigidos a los funcionarios policiales, que pueden ser adaptados y utilizados por los instructores.
- Presionar en favor de políticas que exijan impartir una capacitación de género integral al personal del sector de la seguridad.
- Promover (y participar en) la creación de directrices y manuales de género que sirvan como recursos prácticos al personal del sector de la seguridad.
- Presionar a favor de la creación de una figura responsable de las cuestiones de género en el seno del sector de la

seguridad, que se encargue de coordinar, implementar y supervisar la capacitación de género²⁶.

En un reciente debate en línea en el que participaron más de 140 profesionales y responsables de la formulación de políticas emergieron 10 recomendaciones fundamentales en el área de la capacitación de género dirigida al personal del sector de la seguridad:

1. Abordar los roles y normas tradicionalmente asociados a los hombres.
2. Involucrar a hombres como formadores de género.
3. Dar prioridad a la formación de altos mandos y funcionarios.
4. Integrar el género en la capacitación habitual que recibe el sector de la seguridad.
5. Impartir la formación en el marco de una estrategia más amplia de transversalización del género.
6. Elaborar un plan de acción o una política institucional que incluya la capacitación de género.
7. Organizar cursos de capacitación previos al despliegue para el personal de mantenimiento de la paz.
8. Ventajas de la colaboración entre las OSC y las instituciones del sector de la seguridad.
9. Garantizar la utilización de un lenguaje sensible al género.
10. Llevar a cabo una evaluación a largo plazo e identificar indicadores²⁹.

Recuadro 8

Mongolia: inclusión de la educación sobre salud sexual en el programa de capacitación del ejército²⁵

Mongol Vision, una NGO creada en 1998, lleva a cabo diversas actividades de salud reproductiva, que incluyen la prevención y el control del VIH/SIDA y de otras enfermedades de transmisión sexual (ETS). La organización centra sus actividades en los hombres, entre los que figuran oficiales y soldados de las fuerzas armadas de Mongolia. El trabajo estuvo dirigido por el comité de dirección de políticas de salud pública de Mongol Vision, del que formaba parte el Subcomandante de las fuerzas armadas de Mongolia.

El problema: los nuevos reclutas de las fuerzas armadas de Mongolia, sobre todo los procedentes del ámbito rural, poseen escasos o nulos conocimientos sobre el VIH/SIDA y las enfermedades de transmisión sexual (ETS). En consecuencia, los índices de ETS venían siendo relativamente elevados entre los oficiales y los soldados.

Objetivo: obtener el apoyo del Ministerio de Defensa y de las fuerzas armadas mongolas para aumentar la concienciación sobre el VIH/SIDA, las ETS y la salud reproductiva entre dichos colectivos.

Partes interesadas claves: el Ministerio de Defensa y el cuartel general de las fuerzas armadas de Mongolia.

Principales interesados: los soldados, oficiales y sus parejas sexuales.

Enfoque y comunicación: se enviaron cartas al Ministerio de Defensa y al cuartel general de las fuerzas armadas; se celebraron reuniones de oficiales y soldados con oficiales de mayor rango; se desarrolló un proyecto en colaboración con oficiales de alto rango; se organizó un taller con oficiales de alto rango; y los oficiales al mando y los médicos castrenses presentaron un informe sobre la situación actual de las ETS entre el personal de las fuerzas armadas.

Indicadores de éxito y sostenibilidad: se incluyó la salud sexual en el programa educativo oficial dirigido al personal militar; la concienciación de los oficiales de alto nivel aumentó; se incrementó el apoyo recibido del Ministerio de Defensa; y se amplió la gama de actividades de Mongol Vision.

Recuadro 9 Recursos para la capacitación de género²⁷

Los siguientes conjuntos de herramientas sobre capacitación de género pueden ser una fuente de inspiración en esta materia:

- **Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action.** Incluye herramientas dirigidas a las mujeres sobre cuestiones de seguridad, gobernanza y sociedad civil, protección de grupos vulnerables, etc. http://www.international-alert.org/our_work/themes/gender_training.php
- **Toolkit for Working with Men and Boys to Prevent Gender-Based Violence.** Incluye artículos, estudios de casos, materiales didácticos y ejercicios. <http://toolkit.endabuse.org>
- **Toolkit to Combat Trafficking in Persons.** Incluye herramientas sobre legislación internacional, análisis, protección, educación pública, seguimiento y evaluación, etc. http://www.unodc.org/pdf/Trafficking_toolkit_Oct06.pdf
- **Gender Resource Package for Peacekeeping Operations.** Contiene información de contexto, hace hincapié en temas clave de género e incluye herramientas prácticas. <http://pbpu.unlb.org/pbpu/genderpack.aspx>

Sugerencias para las OSC involucradas en la capacitación del personal del sector de la seguridad

- Llevar a cabo un análisis de necesidades de capacitación para identificar las posibles carencias y áreas susceptibles de mejora de los cursos actuales.
- Poner en marcha o contribuir al desarrollo de módulos estandarizados de capacitación de género para los nuevos reclutas y para los funcionarios existentes del ejército y la policía.
- Crear una lista de instructores cualificados nacionales pertenecientes a la sociedad civil, que pueda impartir capacitación de género al personal del sector de la seguridad.
- Utilizar las oportunidades que ofrece la formación para estrechar los vínculos y la colaboración con los funcionarios públicos, el ejército y la policía.
- No volver a inventar la rueda: utilizar y aprovechar los módulos de capacitación de género ya existentes.

4.8 Organizaciones de mujeres

Para que la supervisión sea inclusiva y represente adecuadamente a la población, es importante involucrar a las organizaciones de mujeres en las iniciativas de

supervisión que lleve a cabo la sociedad civil. Las cuestiones de seguridad suelen percibirse como un "asunto de hombres". Sin embargo, como se ha expuesto en la sección 3.3, las organizaciones de mujeres desempeñan a menudo funciones vitales que los órganos de supervisión podrían aprovechar mejor. Debido a su diferente composición y a sus prioridades, las organizaciones de mujeres pueden realizar contribuciones muy importantes a los procesos de supervisión:

- Las OSC que trabajan en temas de género constituyen un recurso especializado en los diferentes tipos de inseguridad que experimentan los hombres y las mujeres.
- Con frecuencia, las organizaciones de mujeres tienen la posibilidad de acceder a diferentes grupos, en particular a otros grupos marginados o de mujeres, por lo que pueden ser capaces de recabar una información que, de otro modo, no se obtendría.
- Las organizaciones de mujeres pueden aportar una perspectiva de género específica sobre las políticas y prácticas del sector de la seguridad.
- Estas organizaciones pueden sentirse preocupadas específicamente por las normas de comportamiento y conducta que suponen graves abusos contra los derechos de las mujeres, como violaciones o acoso por parte del personal del sector de la seguridad.

Recuadro 10

Plan de acción nacional del Reino Unido sobre la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y la capacitación de género de las fuerzas armadas

En marzo de 2006, el Gobierno del Reino Unido puso en marcha un plan de acción nacional sobre la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Durante la elaboración del plan, el Grupo Interministerial sobre la resolución 1325 (integrado por representantes del Ministerio de Relaciones Exteriores y de la Commonwealth, el Ministerio de Defensa y el Departamento de Desarrollo Internacional) celebraron consultas con Gender Action for Peace and Security (GAPS), una red de actores de la sociedad civil con sede en el Reino Unido que centra su trabajo en las cuestiones relacionadas con las mujeres, la paz y la seguridad.

GAPS nació como el Grupo de Trabajo del Reino Unido sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad. International Alert constituyó esta organización a mediados de 2004 con el objetivo de crear conciencia sobre las cuestiones relativas al género y la seguridad, así como para respaldar y supervisar la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas por parte del Gobierno británico. Constituida formalmente en junio de 2006, GAPS cuenta actualmente con 14 miembros, entre los que hay personas físicas y organizaciones²⁸. GAPS tuvo la oportunidad de realizar aportaciones durante la definición de prioridades del plan de acción nacional, uno de cuyos objetivos fue precisamente la celebración de consultas permanentes con la sociedad civil.

La capacitación de género se señaló como una necesidad fundamental, de modo que, tras la publicación del plan, se adoptaron medidas para hacer un seguimiento de la capacitación de género que recibían las tropas británicas e identificar posibles vías para mejorarla. Además, GAPS, junto con un conjunto de representantes parlamentarios claves y el Grupo Interministerial sobre la Resolución 1325, creó un Grupo Parlamentario Asociado (APG) sobre la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Se trata de uno de los pocos órganos de este tipo que permiten a la sociedad civil y los funcionarios públicos trabajar codo con codo con los representantes parlamentarios. GAPS presionó en favor de la creación de un subgrupo dedicado específicamente a la capacitación de género. En la actualidad, este grupo apoya los esfuerzos del Ministerio de Defensa dirigidos a mejorar la capacitación de género y recabar información y estudios sobre los efectos de dicha formación. Pese a que todavía no se dispone de datos al respecto, sin lugar a dudas representa un modelo con un gran valor potencial para la capacitación de género de las fuerzas armadas en otros países.

Recuadro 11

Presión de las organizaciones de mujeres en favor de la reforma democrática del sector de la seguridad en el Iraq, Rusia y África Occidental

La Unión de comités de madres de soldados de **Rusia** se creó con el objetivo de llamar la atención sobre las violaciones de los derechos humanos en el seno del ejército ruso y promover la mejora de los mecanismos de protección así como el bienestar de los soldados, sobre todo en el marco de la guerra de Chechenia. La Unión también puso en marcha campañas públicas de protesta contra el reclutamiento involuntario y en favor de la amnistía para los soldados. Algunas de las iniciativas de la organización dirigidas a influir en la política militar de Rusia y a lograr la libertad y la protección de numerosos soldados se saldaron con éxito³⁰.

En los contextos post-conflicto, las organizaciones de mujeres suelen reunirse en el ámbito nacional para identificar sus prioridades claves en las esferas política, económica y social. Por ejemplo, en 2003, con ocasión de una conferencia celebrada en Washington DC, las mujeres procedentes del **Iraq**, entre las que había representantes de organizaciones de la sociedad civil, de los ministerios gubernamentales y del personal del sector de la seguridad, señalaron una serie de áreas claves esenciales para su seguridad y para el éxito del proceso de RSS en el país, como el aumento de la seguridad en las fronteras, el incremento del contingente policial en todo el país, la mejora del alumbrado callejero y la capacitación en cuestiones relacionadas con el género y los derechos humanos dirigida a los funcionarios policiales y militares³¹. Dicha información constituye un valioso recurso para los responsables de la formulación de políticas de seguridad y los órganos de supervisión en este ámbito. Por ello, debería trabajarse para garantizar la inclusión de las recomendaciones de las organizaciones de mujeres en los exámenes formales y en la formulación de políticas del sector de la seguridad.

En colaboración con la Red de África Occidental para la Seguridad y la Gobernanza Democrática y la Friedrich Ebert Stiftung, la Women in Peacebuilding Network (WIPNET) en **África Occidental** diseñó una metodología especializada para transversalizar el género y, en particular, las cuestiones relacionadas con la mujer en la reforma del sector de la seguridad. Está previsto que WIPNET proceda a capacitar a una serie de expertos y grupos de mujeres sobre "El género y la reforma del sector de la seguridad"³².

No obstante, es importante reconocer también que no todas las organizaciones de mujeres representan necesariamente los intereses de los distintos grupos de mujeres, y que es posible que no siempre cuenten con especialización en temas de género.

Si no se cuenta con la plena participación de las organizaciones de mujeres en los procesos de supervisión, la sociedad civil no podrá aprovechar todos los conocimientos y la experiencia disponibles, ni los puntos de partida que se podrían utilizar como base para llevar a cabo una labor eficaz de seguimiento y análisis. No obstante, la capacidad de las organizaciones de mujeres para participar eficazmente en la supervisión del sector de la seguridad también está vinculada a sus propias aptitudes. Existe una necesidad imperiosa de elevar y mejorar los conocimientos de la sociedad civil (incluidas las organizaciones de mujeres) en lo que respecta a la seguridad. El desarrollo de las capacidades con el fin de incrementar los conocimientos en materia de seguridad puede adoptar la forma de cursos específicamente dirigidos a las organizaciones de mujeres en áreas como las que se describen a continuación:

- Terminología y teoría básica sobre la supervisión del sector de la seguridad.
- Políticas del sector de la seguridad.
- Marcos de políticas y normas internacionales relacionados con el género y la seguridad y su utilización potencial como instrumentos de promoción.
- Instituciones del sector de la seguridad, sus mandatos y procedimientos de adopción de decisiones.
- Cuestiones de género y (supervisión de la) reforma del sector de la seguridad.
- Elaboración de presupuestos con perspectiva de género para el sector de la seguridad.
- Evaluaciones de los efectos con perspectiva de género³³.

Es fundamental que las organizaciones de mujeres, u otras OSC, posean conocimientos especializados con el fin de reforzar la colaboración con los actores del sector de la seguridad. Si las OSC que trabajan en asuntos de género disponen de la capacidad necesaria para prestar asistencia técnica, se convierten en socios muy valiosos para los órganos de supervisión del sector de la seguridad y para

las instituciones estatales que pretenden reformar el sector de la seguridad y la justicia. De manera similar, también es necesario mejorar, con carácter general, los conocimientos de las OSC en materia de género. La falta de atención a las cuestiones de género significa que es improbable que estas organizaciones tengan en cuenta las dimensiones de género de la RSS o que posean la capacidad y la especialización necesarias para integrar el género en los mecanismos de supervisión existentes cuando participen en ellos (véase la sección 4.9 sobre la incorporación de la perspectiva de género en las OSC). Esto puede limitar asimismo la importancia que conceden las OSC a la aportación que pueden realizar las organizaciones de mujeres a su trabajo.

La creación de foros o coaliciones en las que participen las OSC y los departamentos pertinentes del Gobierno para desarrollar estrategias dirigidas a mejorar la rendición de cuentas y la eficacia del sector de la seguridad en relación con el género puede ser una forma de lograr este objetivo. En el Reino Unido, los miembros de Gender Action for Peace and Security han impartido capacitación y prestado asesoramiento especializado al Ministerio de Defensa británico, así como a las academias de formación del ejército y las fuerzas de seguridad y las organizaciones regionales. En Sierra Leona, las OSC locales e internacionales colaboran eficazmente con los funcionarios médicos de distrito, las unidades de apoyo familiar de la policía y el sector judicial para garantizar que las víctimas de la violencia doméstica reciban unos cuidados médicos y psicosociales adecuados y que los crímenes sean investigados, denunciados y perseguidos³⁴. Esto también puede contribuir a mejorar la transparencia y la confianza entre las OSC y las instituciones del sector de la seguridad.

Sugerencias para involucrar a las organizaciones de mujeres en la supervisión del sector de la seguridad

- Estudiar las actividades informales que llevan a cabo las organizaciones de mujeres en relación con la prestación de servicios de seguridad o las iniciativas de promoción ante el sector de la seguridad, e incluirlas en los mecanismos de supervisión formales.

Recuadro 12

Colaboración con las instituciones del sector de la seguridad en Bougainville para prevenir la violencia³⁵

Los grupos de mujeres de Bougainville (Papua Nueva Guinea) desempeñaron un papel muy importante en el fin del conflicto, tanto directamente (negociando con las fuerzas combatientes) como de forma indirecta, apoyando la reintegración de los ex combatientes y la educación para la paz en el seno de sus comunidades. En particular, estos grupos colaboraron específicamente con el sector de la seguridad en una serie de iniciativas:

- Las mujeres impartieron capacitación y llevaron a cabo una labor de concienciación sobre los derechos de las mujeres con los hombres ex combatientes. El resultado directo de ello fue la reducción del nivel de violencia doméstica cometida por esos hombres.
 - Los grupos de mujeres contrataron y capacitaron a hombres para que, a su vez, impartieran formación a los ex combatientes sobre los derechos de la mujer, el VIH/SIDA y la resolución de conflictos en escuelas y aldeas.
 - La Agencia de Desarrollo de Mujeres Leitana Nehan proporciona capacitación de género a los agentes de policía de nueva incorporación, para lo cual colabora con la policía. Además, organiza talleres de concienciación en los que hace hincapié en los efectos negativos de la violencia contra las mujeres y los niños en las diversas comunidades.
- Proporcionar una capacitación básica en materia de seguridad a las organizaciones de mujeres para permitirles implicarse más eficazmente en las cuestiones de seguridad con la sociedad civil, el Gobierno y otras partes interesadas.
 - Crear mecanismos para la colaboración entre las organizaciones de mujeres y los departamentos pertinentes del Gobierno, con el fin de mejorar su acceso a los debates sobre políticas relacionadas con la seguridad y su influencia en ellos.

4.9 Redes de la sociedad civil

En general, las OSC son más poderosas cuando se expresan con una única voz. Las redes proporcionan fortaleza numérica y pueden ayudar a proteger a las OSC individuales frente a los abusos o las presiones políticas. Una de sus principales funciones es demostrar el apoyo a la reforma por parte de los diversos grupos sociales.

Así quedó de manifiesto en mayo de 2000, cuando 11 organizaciones crearon el Grupo de Trabajo de Organizaciones No Gubernamentales sobre la Mujer y la Paz y la Seguridad, con el objetivo de promover la adopción de una resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad (la resolución 1325). La resolución 1325 se adoptó por unanimidad el 31 de octubre de 2000. Posteriormente, el Grupo de Trabajo de ONG ha centrado su enfoque en la aplicación de la resolución 1325, la promoción de la perspectiva de género y el respeto de los derechos humanos en todas las iniciativas de paz y seguridad, prevención y gestión de conflictos y establecimiento de la paz promovidas por las Naciones Unidas y los Estados Miembros.

En muchos países las OSC pueden tener dificultades para participar directamente en las cuestiones relacionadas con la seguridad y la justicia y en el diseño de las políticas de seguridad a escala nacional debido a un entorno político que impida dicha participación o sencillamente hostil. La participación en los debates y mecanismos relacionados con la seguridad a nivel regional puede ser un buen modo de presionar a los responsables de la adopción de políticas en el ámbito nacional. Por lo general, las OSC gozan de mayor credibilidad si están integradas en redes regionales o internacionales, o si cuentan con socios internacionales. Este apoyo puede utilizarse para impulsar la colaboración con los gobiernos a escala nacional en el desarrollo de políticas de seguridad.

El establecimiento de estas redes puede producirse a través del diálogo, tanto a nivel nacional y regional como internacional. La participación de una amplia variedad de partes interesadas en los talleres que se organicen puede permitir alcanzar una mayor comprensión de los

problemas relacionados con una determinada política de seguridad. Además, cabe la posibilidad de crear una red de organizaciones interesadas en respaldar un cambio progresivo. Dado que una política de seguridad nacional debe tener en cuenta las necesidades del conjunto de la sociedad, y de forma especial cuando se trata de abordar las cuestiones de género, la legitimidad de la red aumentará proporcionalmente con:

- La diversidad de los grupos u organizaciones representados en la red. Es necesario buscar y contactar con estos grupos expresamente.
- La creación de un conjunto de principios comunes a toda la red para evitar injerencias en las áreas de trabajo de cada miembro de la red.
- El nivel de conocimientos sobre cómo están representados en la red el funcionamiento del sector de la seguridad, los procesos de formulación de políticas y el género, con el fin de ofrecer orientaciones estratégicas.
- La disponibilidad en la red de unos conocimientos especializados a los que, de otro modo, los responsables de la formulación de políticas no podrían acceder.
- La representación de expertos y personas con elevado prestigio entre los responsables de la formulación de políticas.

4.10 Organizaciones de la sociedad civil sensibles al género

Las OSC que están involucradas en la supervisión del sector de la seguridad también tienen la obligación de revisar las políticas y prácticas internas con el fin de que reflejen los ideales de la igualdad de género. Esto es necesario para garantizar que sean plenamente representativas y participativas, y también para contribuir a la eficacia global de las OSC.

La mayoría de las organizaciones de la sociedad civil presentan desequilibrios de género y, en ocasiones, sus miembros carecen de las aptitudes y la capacidad necesarias para integrar eficazmente las cuestiones de género en su trabajo. Para mejorar esta situación, sería necesario trabajar en pos de la adopción de políticas de contratación, de promoción y de recursos humanos con perspectiva de género. Asimismo, deberían crearse mecanismos dirigidos a evitar la discriminación o el acoso sexual en el lugar de trabajo. Los códigos, políticas y directrices internos de conducta constituyen una forma de garantizar el cumplimiento de estas normas (véase el recuadro 13). La introducción de criterios de género en las evaluaciones del desempeño también puede contribuir a incrementar la responsabilidad del personal a la hora de abordar las cuestiones de género en su labor. Las OSC que participan en la supervisión del sector de la seguridad

podrían intensificar sus esfuerzos dirigidos a atraer, contratar y retener a personal femenino a través de unas políticas más adecuadas de contratación y conciliación entre el trabajo y la vida personal.

También es importante transversalizar el género en todas las políticas y programas institucionales de las OSC que trabajan en el ámbito de la seguridad. Para ello es crucial contar con una financiación adecuada para las iniciativas relacionadas con el género, así como disponer de capacidad y experiencia en el seno de la propia organización. Además, debería proporcionarse capacitación específica a todo el personal para asegurar que adquiriera la capacidad técnica y los conocimientos especializados necesarios para llevar a cabo actividades específicas de género. La realización de auditorías internas de género y la identificación de áreas de mejora constituyen asimismo un paso muy importante para reforzar la transversalización de género³⁶.

! Sugerencias para mejorar la sensibilidad de las OSC al género

- Diseñar políticas integrales de género e igualdad de oportunidades (incluido un código de conducta) que den respuesta a los problemas relacionados con los recursos humanos, los requisitos de desempeño profesional y el acoso y la discriminación sexuales.
- Evaluar las descripciones y los requisitos de los puestos de trabajo para asegurar que no sean discriminatorios para las mujeres o los hombres.
- Impartir capacitación de género a todo el personal, tanto empleado como voluntario.
- Llevar a cabo una auditoría de género interna con objeto de evaluar la capacidad organizacional.
- Los donantes que apoye la participación de una OSC en la supervisión del sector de la seguridad pueden exigirle que adopte la perspectiva de género.

5 Integración del género en la supervisión por parte de la sociedad civil en contextos específicos

No existe un único modelo de supervisión del sector de la seguridad, puesto que se trata de un proceso que debe tener lugar en diferentes niveles y varía según las regiones y los contextos específicos.

5.1 Países en situaciones post-conflicto

Las mujeres y las niñas son particularmente vulnerables al aumento del nivel de inseguridad durante un conflicto como consecuencia de la violencia sexual y de género. Esta vulnerabilidad puede continuar después del conflicto, y a menudo así sucede. El personal del sector de la seguridad puede haber cometido graves violaciones de los derechos humanos, y es posible que continúe haciéndolo en épocas de paz. Además, los servicios públicos de seguridad y justicia pueden haber desaparecido en determinadas zonas, o haber perdido legitimidad debido al papel que desempeñaron durante el conflicto.

Las pruebas disponibles demuestran que los roles y las relaciones de género cambian con frecuencia durante un conflicto y en el período post-conflicto. Este hecho puede ofrecer una oportunidad muy importante para negociar el cambio. Por ejemplo, al término del conflicto y tras la elección de la primera presidenta de África, Liberia aprobó una nueva ley de lucha contra las violaciones, que entró en vigor en febrero de 2006. Las organizaciones de mujeres, como la Asociación de Abogadas de Liberia, ejercieron un papel clave en la redacción del nuevo proyecto de ley. Además, realizaron una labor de concienciación en su comunidades en todo el país³⁸. Sin embargo, estos cambios de roles y relaciones también pueden dar lugar a la aparición de nuevas amenazas, a una pérdida de capacidad para hacer frente a la inseguridad existente o a un atrincheramiento de los roles tradicionales al término del conflicto³⁹.

Recuadro 13 Política de género de Oxfam³⁷

Oxfam ha logrado avances muy importantes en el desarrollo de su enfoque de transversalización de género en el trabajo de toda la organización, así como en sus prácticas internas. Además de elaborar una política de igualdad de oportunidades y diversidad, Oxfam ha desarrollado una política de género que establece determinados compromisos para la organización y su personal. Esta política puede utilizarse para garantizar la rendición de cuentas, la transparencia y la igualdad de representación. Asimismo, sirve de referencia para evaluar el éxito de la organización en sus esfuerzos dirigidos a transversalizar el género en su trabajo. A pesar de que Oxfam no se dedica específicamente a temas relacionados con la seguridad, representa un ejemplo útil para las OSC involucradas en la supervisión del sector de la seguridad. Entre las disposiciones incluidas en su política de género figuran las siguientes:

- Los directivos fomentarán el intercambio de experiencias y prácticas recomendadas en materia de igualdad de género en los grupos y foros constituidos en toda la organización. Se ofrecerá capacitación de género al personal y a las y los voluntarios.
- Demostraremos en todas nuestras actividades nuestro compromiso con la igualdad de género mediante el establecimiento de objetivos adecuados tanto a nivel individual como de equipo, y a través de la asignación de personas y recursos económicos apropiados que nos permitan cumplir la política de igualdad de género.
- Los directivos de todas las divisiones diseñarán objetivos y actuaciones cuantificables y elaborarán informes referentes a la política de igualdad de género. Nuestros sistemas de gestión, financieros y de recursos humanos facilitarán nuestro trabajo en el ámbito del género y contribuirán a él.
- Utilizaremos la sensibilidad al género y el conocimiento en esta materia como criterio de selección y de desarrollo del personal y de las y los voluntarios.
- Dentro de la organización, implantaremos prácticas laborales favorables a la familia que permitan a hombres y mujeres participar plenamente en el trabajo y en su vida familiar.

Recuadro 14

Oficinas de enlace con las ONG: un posible punto de partida para la incorporación de las cuestiones de género⁴¹

Numerosos gobiernos de Europa Central y Oriental y de los Estados Bálticos han creado oficinas de enlace con las ONG, que siguen modelos diversos:

- Croacia, República Checa, Polonia, Eslovaquia y Eslovenia: las funciones de la oficina están en manos de una unidad burocrática y de un órgano consultivo ampliamente representativo, que trabajan en colaboración según se establece en las leyes, decretos o cartas.
- Hungría y Rumanía: los órganos gubernamentales supervisan la colaboración del Gobierno con las ONG. No existe ningún órgano consultivo.
- Estonia, Letonia: los departamentos existentes realizan las funciones de enlace entre las ONG y el Gobierno además de sus otras responsabilidades, que incluyen la administración local y regional.
- Lituania: hay varios departamentos del Gobierno responsables de la coordinación con las ONG dentro de sus respectivas esferas de competencias.

En general, la lógica por la que se rigen las oficinas de enlace con las ONG en los países enumerados ha sido la de mejorar los vínculos entre la sociedad civil y el gobierno. La creación de las oficinas de enlace no persigue un objetivo específicamente relacionado con el sector de la seguridad ni con las cuestiones de género. Sin embargo, pueden constituir una base importante para que las OSC puedan expresar sus puntos de vista en estos asuntos, y podrían utilizarse para defender ante los funcionarios públicos la necesidad de abordar las cuestiones de género en las políticas y prácticas del sector de la seguridad. El aprovechamiento de los mecanismos existentes, como estas oficinas de enlace, es un aspecto muy importante del desarrollo de capacidades para integrar el género en la supervisión del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil, dado que la creación de organismos nuevos puede exigir una elevada inversión de tiempo y de recursos.

Además, rara vez existen (o funcionan adecuadamente) leyes, estructuras y mecanismos destinados a proteger a las mujeres y las niñas frente a los diversos peligros que amenazan su seguridad, lo que limita el marco de recursos disponibles para garantizar su propia protección. La capacidad de las instituciones estatales suele ser escasa, hasta el punto de que, a pesar de contar con voluntad política, carecen de recursos financieros, técnicos o humanos para la prestación de servicios de seguridad y justicia. Pero, además de suponer un desafío, es importante recordar que la RSS posterior a un conflicto también puede brindar una oportunidad para impulsar un aumento de la igualdad de género y la inclusión en las estructuras y procesos de este sector.

Las OSC pueden haber quedado fragmentadas o debilitadas durante el conflicto. Como resultado de ello, pueden carecer del alcance, la legitimidad o la capacidad para desempeñar eficazmente su función supervisora. En otros casos, la colaboración con las OSC puede aumentar en el período post-conflicto, dado que la inseguridad y la reforma policial precupan a muchas organizaciones. Esto plantea oportunidades para trabajar juntas.

Oportunidades para la integración de las cuestiones de género

- Se sabe que la violencia de género se ha utilizado con fines estratégicos durante los conflictos, y es probable que el número de casos de violencia aumente tras un conflicto. La supervisión del manejo de la violencia de género por parte de los actores del sector de la seguridad en su trabajo diario será fundamental, al igual que el seguimiento del personal policial y militar con objeto de garantizar que no cometan ese tipo de actos.
- Cuando proceda, incorporar las recomendaciones relativas al género planteadas durante las consultas celebradas a nivel local o nacional en las iniciativas de promoción de las cuestiones de seguridad.
- Promover un debate público a nivel nacional y comunitario para garantizar que, a medida que se proceda a reformar o reconstruir los actores del sector de la seguridad, las cuestiones de género se sitúen en el centro del proceso desde el inicio, y no a modo de parches cuando las reformas ya se encuentren en proceso de consolidación.
- Identificar cualquier estructura informal y tradicional

que permita a las mujeres influir en los responsables de la formulación de políticas o en los miembros de la comunidad. Si resulta apropiado, tratar de fortalecer dichas estructuras.

- Trabajar con las estructuras extraoficiales que puedan garantizar un cierto grado de supervisión de la justicia en aquellos contextos en los que las instituciones públicas no puedan prestar esos servicios, en particular apoyando los casos de violencia contra las mujeres.
- Acometer un análisis del proceso de RSS desde la perspectiva de género y difundir las conclusiones y recomendaciones de dicho análisis a través de los medios de comunicación así como a los funcionarios seleccionados del Gobierno y de los donantes.

5.2 Países en transición y en desarrollo

Los países en transición y en desarrollo abarcan una amplia variedad de contextos, que difieren considerablemente desde el punto de vista de su capacidad socioeconómica, técnica y de recursos humanos. La transición a la democracia es un proceso largo que no siempre beneficia por igual a todos los miembros de la población. Aunque el crecimiento económico global tiende a intensificarse, a corto plazo las desigualdades pueden acentuarse y las mujeres, en particular, pueden hacer frente a una mayor inseguridad en forma de violencia de género, trata de personas o explotación sexual⁴⁰.

Tanto en los países en desarrollo como en aquellos que se encuentran en transición, las empresas de seguridad privadas –fundamentalmente de titularidad no estatal, pese a estar reguladas por leyes dictadas por los parlamentos– están adquiriendo una importancia creciente en la prestación de servicios de seguridad. En consecuencia, este tipo de empresas también deberían estar sujetas a supervisión por parte de las OSC.

Algunos países en transición pueden contar con amplias listas de candidatos bien capacitados para formar parte de las fuerzas armadas, la policía y las instituciones del Estado. Al mismo tiempo, puede que estas instituciones carezcan de estructuras y procedimientos que garanticen el control democrático y una gobernanza transparente. Desde el punto de vista político, los retos a los que se enfrenta la supervisión del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil incluyen el legado de un régimen autoritario, una fuerte oposición de la burocracia al cambio y, con frecuencia, unas tensas relaciones entre las instituciones estatales y las OSC. Estas condiciones

influyen directamente en la capacidad de las OSC para supervisar a los actores del sector de la seguridad y en las posibilidades de diálogo entre la sociedad civil y las instituciones estatales sobre las preocupaciones comunes en materia de seguridad.

En los países en desarrollo, fundamentalmente, pero también en muchos países en transición y en situaciones post-conflicto, el desarrollo de las capacidades de las OSC sigue constituyendo un reto fundamental. Como se ha puesto de manifiesto tras varias décadas de asistencia para el desarrollo en África, la falta de conocimientos especializados a nivel local sigue siendo motivo de preocupación y representa uno de los motivos por los que no se están cumpliendo los objetivos de desarrollo. Es posible que surja oposición frente a las intervenciones de RSS dirigidos por donantes para favorecer procesos impulsados por el Estado. De igual modo, es probable que los países en transición se opongan a las presiones externas que persigan la introducción de reformas, si bien la posibilidad de adhesión a la UE o a la OTAN constituirá un incentivo considerable para que algunos de ellos acepten realizar reformas. En ambos tipos de países, las fuerzas armadas pueden tener una dimensión excesiva tras haber asumido amplias competencias en el ámbito de la seguridad interior. Esto puede tener diversas consecuencias relacionadas con la seguridad para los hombres y las mujeres, así como para la probabilidad de lograr un desarrollo económico sostenible.

Al igual que en los contextos post-conflicto, en muchos países en desarrollo los actores no estatales pueden desempeñar un papel relevante en la prestación de servicios de seguridad y justicia, llegando a solaparse con los sistemas públicos formales. Entre esos servicios pueden figurar los tribunales tradicionales, servicios paralegales y unidades defensivas locales. Las OSC que actúan a nivel local pueden ejercer un papel muy importante en la supervisión de los actos de estas entidades y la promoción de su inclusión en los procesos nacionales de RSS, así como en los programas internacionales de ayuda. En particular, debería hacerse hincapié en la gestión de la autoridad, la prestación de los servicios y la legitimidad de estas entidades a ojos de los ciudadanos (hombres y mujeres) como mecanismos de resolución de conflictos por métodos no violentos. Este elemento adquiere una importancia aún mayor si se tiene

en cuenta que muchos países en desarrollo son incapaces de sufragar los elevados costes que implica el personal jurídico, como los abogados profesionales. Además, la policía puede tener una presencia limitada en algunas zonas debido a limitaciones de recursos o a la existencia de unos elevados niveles de inseguridad.

Oportunidades y sugerencias para la integración de las cuestiones de género

- Si no existen ya, promover la creación de un espacio de colaboración con las instituciones estatales que permita dar a conocer las inseguridades a las que se enfrenta la población, como una oficina de enlace con las ONG (véase el recuadro 14). Garantizar que se haga hincapié en las cuestiones de género y que las organizaciones de mujeres también participen en el trabajo de la oficina de enlace con las ONG.
- Los actores externos deberían apoyar el desarrollo de las capacidades de las OSC (incluidas las organizaciones de mujeres) en lugar de limitarse a respaldar la creación de instituciones en el sector de la seguridad.
- Las OSC deberían evaluar el grado de prestación de servicios de seguridad y justicia por parte de los actores no estatales (como las empresas de seguridad privadas), su legitimidad para prestar esos servicios y la calidad de sus servicios. En las labores de recogida de información deberían emplearse métodos sensibles al género.
- Si resulta apropiado y necesario, promover una reducción de la dimensión de las fuerzas armadas e introducir aspectos claves relacionados con el género que puedan alimentar el debate sobre la seguridad en el proceso.

5.3 Países desarrollados

En los países desarrollados con gobiernos democráticos también existe un margen significativo para que las OSC desempeñen una función supervisora, sobre todo en lo que respecta a las cuestiones de género. Esto se puede hacer mediante la participación de estas organizaciones en debates sobre los aspectos que deberían incluirse en el epígrafe "seguridad nacional"; cómo se prestan los servicios de seguridad y justicia a los hombres y las

Recuadro 15

RSS en Sudáfrica: transversalización del género en la transición del apartheid a la democracia⁴²

El caso de la transición de Sudáfrica a la democracia proporciona un ejemplo del modo en que un entorno político favorable y la colaboración/organización de las mujeres de todo el espectro político y de las propias fuerzas de seguridad condujeron a un proceso más amplio e inclusivo de transformación del sector de la defensa. Entre las principales lecciones aprendidas gracias a este proceso, que influyeron directamente en la formulación de políticas, cabe destacar las siguientes:

1. Sudáfrica no se limitó a acometer una mera reforma: transformó el sector de la seguridad adoptando medidas para consultar a los ciudadanos sobre el papel del sector de la seguridad y situando la seguridad humana y el desarrollo en el corazón de su marco de seguridad nacional.
2. Las mujeres, con visiones y valores diferentes y pertenecientes a todas las razas, desempeñaron un papel crucial en la articulación de la visión y del proceso que convirtieron la seguridad de los ciudadanos en una prioridad para el Estado.
3. Las mujeres de todo el espectro político se movilizaron para lograr una representación del 50% en las negociaciones que cristalizaron en las elecciones de 1994, logrando un 28% de escaños en el Parlamento. Actualmente siguen alentando la participación de la población en la definición de las políticas y continúan realizando infinidad de propuestas en asuntos relacionados con la seguridad humana.
4. En el seno de los poderes del sector de la seguridad existe un reconocimiento creciente sobre el hecho de que las mujeres:
 - a. Aportan una perspectiva crítica a la planificación y ejecución de los programas.
 - b. Ejercen una influencia positiva como miembros de las fuerzas de seguridad.
 - c. Son cruciales para el establecimiento de la paz y la seguridad.
5. Si no cambia la cultura institucional, no será posible completar la transformación del sector de la seguridad. Un indicador clave del cambio es la superación de la discriminación basada en el género y en la raza.

mujeres; y cómo mejorar la paridad entre hombres y mujeres en las instituciones del sector de la seguridad. En algunos casos puede resultar incluso más apropiado hacer hincapié en las implicaciones que tiene para otros sectores (por ejemplo, para el sector sanitario y el educativo, que son esenciales para la seguridad humana) el hecho de incurrir en un gasto militar excesivo.

El hecho de insistir en la incorporación del género en las estrategias dirigidas a reestructurar las fuerzas de seguridad o en la reforma institucional no solo puede garantizar la paridad entre hombres y mujeres en el diseño y la aplicación de las políticas. También puede ampliar de un modo fundamental el debate sobre el concepto de seguridad nacional, permitiendo incluir voces ajenas al gobierno y al Consejo de Seguridad Nacional. El caso de la elaboración del Libro Blanco de Sudáfrica sobre la defensa y de otras políticas relacionadas con la seguridad ofrece un ejemplo a seguir en este sentido. En esos casos, los representantes de las OSC tuvieron un papel de interlocución importante como expertos tanto de género como en materia de defensa.

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

Dependiendo de las personas o entidades a las que representen, las OSC gozan de una posición particularmente idónea para introducir los problemas reales de la gente en los debates sobre la seguridad nacional, por lo que constituyen canales muy importantes para los responsables de la adopción de decisiones. También pueden servir para canalizar las voces de las mujeres que, con demasiada frecuencia, quedan al margen de los debates formales en los que se abordan las políticas del sector de la seguridad. Por último, merece la pena señalar que los organismos donantes de los países desarrollados son los primeros en ofrecer y prestar asesoramiento y conocimientos técnicos a los países que emprenden procesos de RSS. Estos organismos tienen un papel y una responsabilidad cruciales en la inclusión de los aspectos de la supervisión de la sociedad civil relacionados con el género en sus programas. Las ONG internacionales también pueden prestar asistencia en el diseño de los mecanismos de supervisión del sector de la seguridad y realizar aportaciones a los programas de los donantes relativos a la RSS.

Oportunidades y sugerencias para la integración de las cuestiones de género

- Promover un debate amplio sobre el concepto de "seguridad nacional", que incorpore, en particular, la violencia de género.
- Prestar atención y prepararse para actuar en el caso de que las políticas –inclusive las de seguridad nacional– vayan a ser redefinidas y a someterse a debate público.
- Hacer un seguimiento de los organismos donantes y mantener el contacto con ellos para garantizar que su apoyo a la RSS incluya la perspectiva de género y que hagan hincapié en la supervisión por parte de la sociedad civil.
- Desarrollar las capacidades de las OSC (incluidas las organizaciones de mujeres) ubicadas en otros contextos nacionales que deseen mejorar su capacidad para supervisar al sector de la seguridad, y proporcionarles otras medidas de apoyo.
- Utilizar los mecanismos existentes para pedir información al sector de la seguridad con el fin de llevar a cabo una labor eficaz de supervisión.

6 Principales recomendaciones

Para los donantes y las organizaciones internacionales y regionales:

- 1. Apoyar la creación de órganos de supervisión del sector de la seguridad de carácter participativo:** a la hora de respaldar la RSS, es importante garantizar la inclusión de las organizaciones de la sociedad civil, como las organizaciones de mujeres, en los órganos de supervisión del sector de la seguridad. Asegurar que la apropiación local y los mecanismos de participación sustenten las políticas y prácticas relacionadas con la RSS.
- 2. Respalda la capacitación de las OSC en materia de género y en las cuestiones relacionadas con la seguridad:** la capacitación en estos dos ámbitos es un medio muy importante para desarrollar las aptitudes necesarias de las OSC, permitiéndoles participar más eficazmente en la labor de supervisión del sector de la seguridad y mejorando la inclusión y la legitimidad de estas actividades. Asimismo, debe garantizarse que el personal de los organismos donantes y otros responsables de la adopción de decisiones que trabajen en el diseño de políticas relacionadas con la seguridad reciban capacitación de género.
- 7. Desarrollar una labor de concienciación sobre el género y las cuestiones relativas al sector de la seguridad:** las campañas públicas de sensibilización, incluida la colaboración con los medios de comunicación, pueden centrarse en temas como la lucha contra los estereotipos de género y el fomento de la contratación de mujeres en el sector de la seguridad, el acceso a la justicia o la denuncia de los casos de violencia de género ante la policía.
- 8. Llevar a cabo una auditoría de género de una organización del sector de la seguridad o de un proceso de RSS:** a través de estas auditorías o análisis de género, las OSC pueden exigir responsabilidades a las instituciones del sector de la seguridad por la integración de las cuestiones de género.
- 9. Documentar la violencia cometida contra mujeres, hombres, niñas y niños:** las OSC pueden desempeñar un papel crucial en la supervisión del sector de la seguridad a través de la realización de estudios sobre la violencia de género y la documentación de la violencia de género perpetrada por el personal del sector de la seguridad. Esta documentación puede ser utilizadas posteriormente para llevar a cabo actividades de concienciación y promoción.

Para las organizaciones de la sociedad civil:

- 3. Especializarse en temas de seguridad:** asegúrese de que entiende las necesidades y las prioridades de los diferentes grupos de hombres, mujeres, niños y niñas en materia de seguridad a nivel local, nacional y regional. Amplíe su conocimiento de las políticas, estructuras y programas del sector de la seguridad nacional, incluida la jerga que utilizan los expertos de este sector.
- 4. Incorporarse a los órganos de supervisión del sector de la seguridad locales, nacionales o regionales, o colaborar con ellos:** las OSC, incluidas las organizaciones de mujeres, pueden promover su inclusión en los órganos de supervisión del sector de la seguridad y ayudar a introducir las cuestiones de género en la agenda de estos órganos.
- 5. Colaborar con las organizaciones de mujeres:** las OSC pueden fortalecer la supervisión del sector de la seguridad e incorporar a esta la perspectiva de género en colaboración con las organizaciones de mujeres locales, nacionales e internacionales.
- 6. Promover la adopción de políticas y programas de seguridad con perspectiva de género:** las OSC pueden adoptar un papel activo —a través de campañas de promoción o grupos de presión— y exigir políticas y prácticas que incrementen la participación de las mujeres en todos los rangos y puestos, además de reforzar la transversalización de género y reducir la violencia de género.
- 10. Hacer un seguimiento de los presupuestos destinados a seguridad y defensa:** la realización de un análisis de los presupuestos destinados a la reforma del sector de la seguridad y la defensa desde la perspectiva de género, así como del gasto y de los contratos celebrados en este ámbito a escala nacional o institucional, puede mejorar la transparencia y la rendición de cuentas.
- 11. Crear redes de OSC:** una colaboración formal con otras OSC, incluidas las organizaciones de mujeres, puede permitir crear una plataforma común para tratar los problemas relacionados con la supervisión del sector de la seguridad y reforzar las iniciativas de concienciación y promoción.
- 12. Desarrollar y reforzar la colaboración entre las OSC y las instituciones del sector de la seguridad:** reunir a hombres y mujeres pertenecientes a las fuerzas armadas, la policía y otras instituciones del sector de la seguridad, así como a las OSC, y que estén interesados en trabajar en temas de género. Elaborar un programa de trabajo y estrategias comunes para garantizar un planteamiento más sólido en lo que respecta a la integración de las cuestiones de género. Proporcionar capacitación de género al personal del sector de la seguridad.
- 13. Integrar las cuestiones de género:** las OSC pueden mejorar su capacidad para llevar a cabo una labor de supervisión sensible al género y para crear un entorno de trabajo no discriminatorio a través de iniciativas de capacitación de género, la introducción de políticas o códigos de conducta que contemplen el acoso sexual y la adopción de medidas encaminadas a garantizar el equilibrio de género en sus plantillas.

7 Recursos adicionales

Sitios web útiles

International Alert – <http://www.international-alert.org>

Topic Guide: *Civil Society and Security*, Global Facilitation Network for Security Sector Reform - http://www.ssrnetwork.net/topic_guides/civil_soci.php

Portal del UNIFEM sobre las mujeres, la paz y la seguridad - <http://www.womenwarpeace.org>

WILPF PeaceWomen - <http://www.peacewomen.org>

Guías prácticas y manuales

Amnistía Internacional: **Monitoring and Reporting Human Rights Abuses in Africa: A Handbook for Community Activists** (Amnistía Internacional. Ámsterdam), 2002. http://www.protectionline.org/IMG/pdf/spa_handbook.pdf

Amnistía Internacional: **Entender la labor policial: Recursos para activistas de derechos humanos**, (Amnistía Internacional). Ámsterdam, 2006. http://www.amnesty.nl/bibliotheek_vervolg/police_and_human_rights#artikel11338

Bauer, J y Hélie, A., **Documenting Women's Rights Violations by Non-State Actors: Activist Strategies from Muslim Communities** (Rights & Democracy and Women Living under Muslim Laws: Montréal and London), 2006. http://www.peacewomen.org/resources/Human_Rights/nonstateactors_violations.pdf

Caparini, Cole y Kinzelbach, eds., **Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance**, (Renesans: Bratislava), de próxima publicación, julio de 2008.

International Alert y Women Waging Peace, **Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action** (International Alert: Londres), 2004. http://www.international-alert.org/our_work/themes/gender_5.php

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, **OCDE-DAC: Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice** (OCDE: París), 2007. <https://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>

Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas. **Gender Resource Package for Peacekeeping Operations** (UN DPKO: Nueva York), 2004. <http://pbpu.unlb.org/pbpu/genderpack.aspx>

Valasek, K. y Nelson, K., **Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security** (INSTRAW, ahora ONU Mujeres: Santo Domingo), 2006.

Artículos e informes en línea

Anderlini, S.N., **"Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital contributions of South African Women"** (Hunt Alternatives Fund: 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

Ball, N., "Civil Society, Good Governance and the Security Sector", **Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies**, eds. Caparini, M., Fluri, P. y Molnar, F. (DCAF: Ginebra), 2006. <http://se2.isn.ch/serviceengine/FileContent?serviceID=21&fileid=3744D03E-599F-815E-8316-872CD10E1ECF&lng=en>

Caparini, M., **Civil Society and Democratic Oversight of the Security Sector: A Preliminary Investigation**, Working paper No. 132 (DCAF: Ginebra), 2004. http://www.dcaf.ch/civsoc/proj_governance.pdf

Caparini, M., Fluri, P. y Molnar, F. eds., **Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies** (DCAF: Ginebra), 2006. http://www.dcaf.ch/publications/e-publications/CivSoc/bm_caparini_civsoc.cfm

Nathan, L., **Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors**, (Crisis States Research Centre: Londres), 2007. <http://www.crisisstates.com/download/others/SSRReformNathan2007.pdf>

Valasek, K., "Gender and Democratic Security Governance", **Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance**, eds. Caparini, Cole y Kinzelbach, (Renesans: Bratislava), de próxima publicación, julio de 2008.

Nicolien Wassenaar, **Incorporating gender into your NGO**. Networklearning.org, 2006. <http://www.networklearning.org/download/gender.pdf>

NOTAS FINALES

1. Ball, N., "Civil Society, Good Governance and the Security Sector", *Civil Society and the Security Sector, Concepts and Practices in New Democracies*, eds. Caparini, M., Fluri, P. y Molnar F. (DCAF: Ginebra), 2006.
2. Adaptado de Jones, S. y Williams, G., "A Common Language for Managing Official Development Assistance: A Glossary of ODA Terms" (Oxford Policy Management: Oxford), 2002.
3. Marina Caparini, *Civil Society and Democratic Oversight of the Security Sector: A Preliminary Investigation*, Working paper No. 132 (Ginebra: DCAF, 2004) págs. 7-8.
4. Caparini, Cole y Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance* (Renesans: Bratislava), de próxima publicación.
5. OCDE, *OECD DAC Handbook on Security System Reform, Supporting Security and Justice*, (OCDE: París), 2007, págs. 20-21. También: Hänggi, H., "Making Sense of Security Sector Governance", *Challenges of Security Sector Governance*, eds. Hänggi, H. y Winkler, T.H. (DCAF: Ginebra), 2003.
6. Nathan, L., "Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors", artículo encargado por el Grupo de Prevención de Conflictos del Gobierno del Reino Unido sobre la Estrategia de Reforma del Sector de la Seguridad (Crisis States Research Centre: Londres), 2007.
7. 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.
8. OCDE, pág. 224.
9. Nathan, pág. 6.
10. OCDE; DFID, *Understanding and Supporting Security Sector Reform* (DFID, n.d.: Londres).
11. Para un análisis detallado de la apropiación local de la RSS, véase Nathan.
12. Farr, V., "Voices from the Margins: A Response to 'Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries'", *Security Sector Reform: Potentials and Challenges for Conflict Transformation*, Berghof Handbook Dialogue Series, no. 2, eds. McCartney, C., Fischer, M. y Wils, O. (Berghof Research Centre for Constructive Conflict Management: Berlín), 2004.
13. Caparini, pág. 58.
14. 'Fem'LINKpacific: Media Initiatives for Women', femTALK E'News. 11/2003. <http://www.peacewomen.org/news/Fiji/Nov03/femTALKenews.html>.
15. Para obtener más información sobre la labor de LICADHO, véase <http://www.licadho.org/reports.php#r-112>.
16. Tomado de "Gender Checklist for Liberia" <http://www.peacewomen.org/resources/1325/LiberiaGenderChecklist.html>.
17. Para obtener más información sobre el diseño de indicadores sensibles al género: Moser, A., "Gender and Indicators: Overview Report" (BRIDGE/IDS: Sussex), 2007. <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/IndicatorsORfinal.pdf>.
18. Adaptado de: "Framework for the integration of women in APEC". http://www.gender.go.jp/english/apec/frame_work/b.html
19. Moser, C., "An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi" (Instituto de Desarrollo de Ultramar: Londres), 2005.
20. Hofbauer Balmori, H., *Gender and Budgets: Overview Report*, BRIDGE Cutting Edge Pack (Instituto de Estudios para el Desarrollo: Brighton), 2003, págs. 17-20.
21. Tomado de: "The White Ribbon Campaign". http://www.whiteribbon.ca/about_us/.
22. Adaptado de: *Until The Violence Stops (UTVS), Advocacy Toolkit*, 18-19 de abril de 2005, págs. 12-13. <http://www.vdayeurope.org/newsletters/advocacydoc.pdf>.
23. "Participation and Access of Women to the Media and their Impact on and Use as an Instrument for the Advancement and Empowerment of Women", debate en línea (División para el Adelanto de la Mujer: Nueva York), 2002. <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/media2002/online.html>.
24. Williams, T., "Gender for Journalists", conjunto de herramientas de capacitación en línea. http://www.cpu.org.uk/cpu-toolkits/gender_reporting/gender_tools_sensitive_language.html.
25. Citado en: Albrecht, P., "Advocacy", *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, eds. Caparini, M., Cole y Kinzelbach (Renesans: Bratislava), de próxima publicación, julio de 2008.
26. Citado en: Valasek, K., cap. 13, "Gender and Democratic Security Governance", en Caparini, Cole, Kinzelbach, *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, (Renesans: Bratislava), de próxima publicación, julio de 2008.
27. Valasek.
28. GAPS está integrada por los miembros siguientes: International Alert; Womankind Worldwide; UNIFEM UK; UNA-UK; Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad; Comité Internacional de Rescate; Serene Communications Limited; Widows for Peace through Democracy; Northern Ireland Women's European Platform; Shevolution, Eyecatcher Associates and Project Parity; y diversos consultores independientes que trabajan en temas conexos.
29. OSCE/OIDDH, INSTRAW y DCAF, "How to make gender training for security personnel more effective: Top 10 conclusions of an expert-group discussion". http://www.un-instraw.org/en/docs/SSR/GenderTraining_Ediscussion_Top10Recommendations_250607.pdf
30. Adaptado de "What the Union of the Committees of Soldiers Mothers of Russia (name before 1998: the Committee of Soldiers Mothers of Russia) did for the first time in Russia". <http://www.ucsmr.ru/english/ucsmr/history.htm>.
31. "Building a New Iraq: Women's Role in Reconstruction", (Woodrow Wilson Centre/Women Waging Peace), 2003. http://www.huntalternatives.org/download/20_building_a_new_iraq_women_s_role_in_reconstruction.pdf.
32. Women in Peacebuilding Programme. <http://www.wanep.org/programs/wipnet.html>.
33. Valasek, K., "Gender and Democratic Security Governance", *Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for CSOs on Democratic Security Governance*, eds. Caparini, M., Cole y Kinzelbach (Renesans: Bratislava), de próxima publicación. Julio de 2008.
34. Barnes, K., *An assessment of Response Mechanisms to Sexual Exploitation and Abuse in Bo and Kenema* (UNICEF-Sierra Leona), informe no publicado (2005).
35. Conaway, C.P. y Sen, A., *Beyond Conflict Prevention: How Women Prevent Violence and Build Sustainable Peace* (Acción Global para la Prevención de la Guerra/WILPF), 2005, págs. 41-42.
36. Existen numerosas herramientas que ofrecen orientaciones para acometer la transversalización de género en las organizaciones. Véase, por ejemplo, Wassenaar, N., *Incorporating Gender into your NGO*, Networklearning.org, 2006. <http://www.networklearning.org/download/gender.pdf>.
37. Oxfam, "Oxfam's Policy on Gender Equality", 2003. http://www.oxfam.org.nz/imgs/whatwedo/gender/gender_policy2003.pdf.
38. Para más información: International Crisis Group, *Liberia: Resurrecting the Justice System*, Africa Report no.107, 6 de abril de 2006, esp. págs. 13-16. <http://www.crisisgroup.org/home/index.cfm?id=4061>.
39. Barth, E.F., *Peace as Disappointment: The Reintegration of Female Soldiers in Post-Conflict Societies: A Comparative Study from Africa*, (Instituto Internacional de Noruega para la Investigación de la Paz: PRIO), 2002. <http://www.peacewomen.org/resources/DDR/AfricaBarth.html>.
40. Vlachova, M. y Biason, L., "Violence Against Women as a Challenge For Security Sector Governance", *Challenges of Security Sector Governance*, eds. Hänggi, H. y Winkler, T.H., (DCAF: Munster), 2003, pág. 6.
41. Gerasimova, M., "The Liaison Office as a Tool for Successful NGO-Government Cooperation: An Overview of the Central and Eastern European and Baltic Countries' Experiences", *The International Journal of Not-for-profit Law*, vol. 7, Issue 3, (2005). http://www.icnl.org/knowledge/ijnl/vol7iss3/special_1.htm.
42. Anderlini, S.N., *Negotiating the Transition to Democracy and Reforming the Security Sector: The Vital contributions of South African Women*, (Hunt Alternatives Fund: Washington DC), 2004.

