

# Igualdad de Género y Reforma del Sector de Seguridad

Incorporación de la igualdad de género en la provisión, gestión y supervisión de seguridad

## Acerca de esta serie

Los Documentos informativos de la RSS brindan introducciones concisas sobre los temas y los conceptos de la buena Gobernanza del Sector de Seguridad (GSS) y de la Reforma del Sector de Seguridad (RSS). Esta serie resume los debates actuales, explica los términos clave y presenta las tensiones centrales a partir de una amplia gama de experiencias internacionales. Los Documentos informativos de la RSS no promueven modelos, políticas o propuestas específicos para la buena gobernanza o la reforma, sino que brindan más recursos que les permitirán a los lectores aumentar sus conocimientos sobre cada tema. Los Documentos informativos de la RSS son un recurso para las partes interesadas en la gobernanza y la reforma de la seguridad que busquen entender y también evaluar de manera crítica los enfoques actuales para la buena GSS y la RSS.

## Sobre este Documento informativo de la RSS

Este Documento informativo de la RSS aborda el motivo por el cual la igualdad de género es fundamental para la Reforma del Sector de Seguridad (RSS). La igualdad de género es una norma internacional que estipula el derecho igualitario de hombres y mujeres a las oportunidades y los recursos, independientemente de su género. La buena Gobernanza del Sector de Seguridad (GSS) no se puede lograr sin igualdad de género y, por esta razón, la incorporación de la igualdad de género al sector de seguridad es un aspecto fundamental de la RSS. Este Documento informativo de la RSS explica la importancia de la incorporación de la perspectiva de género a todas las actividades relacionadas con la reforma de la provisión, gestión y supervisión de seguridad.

## Este Documento informativo de la RSS responde las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Qué es la igualdad de género y por qué es fundamental para la RSS? [Página 2](#)
- ▶ ¿Qué obligaciones internacionales se relacionan con la igualdad de género y la RSS? [Página 4](#)
- ▶ ¿Qué significa la incorporación de la perspectiva de género para el sector de seguridad? [Página 5](#)
- ▶ ¿Cómo integra la RSS la igualdad de género a la supervisión del sector de seguridad? [Página 7](#)
- ▶ ¿Cómo integra la RSS la igualdad de género a la gestión del sector de seguridad? [Página 8](#)
- ▶ ¿Cómo integra la RSS la igualdad de género a la provisión de servicios de seguridad? [Página 8](#)

## ¿Qué es la igualdad de género y por qué es fundamental para la RSS?

La igualdad de género es una norma internacional que estipula los derechos igualitarios de hombres y mujeres a las oportunidades y los recursos, independientemente de su género o del sexo con el que nacieron. Sexo y género no son lo mismo (consulte la figura 1).

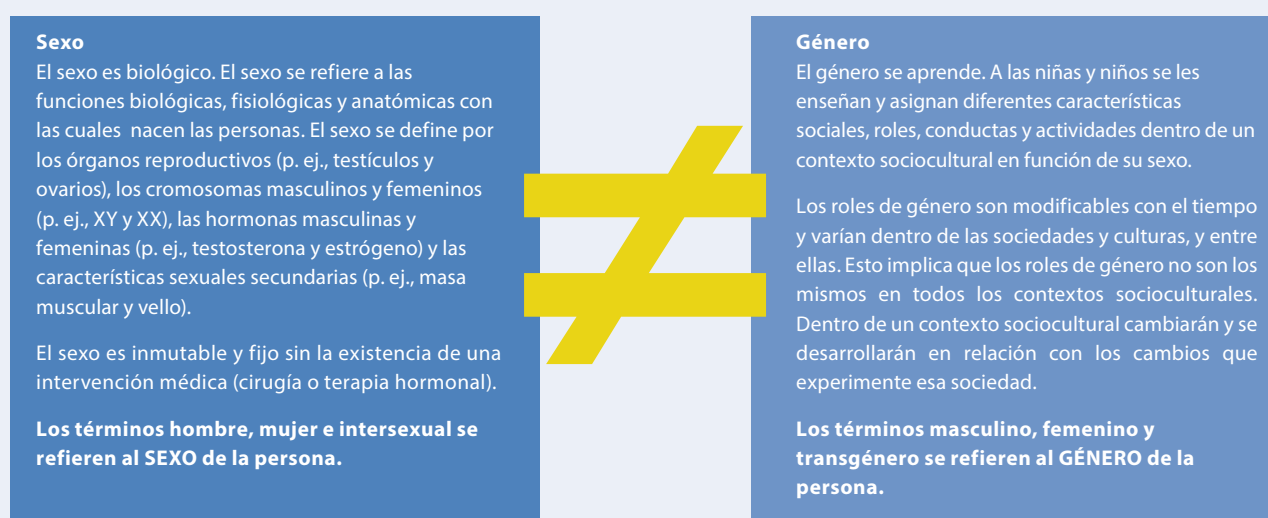
**La igualdad de género es fundamental para la RSS, porque es esencial para los principios de buena gobernanza que intenta establecer la RSS.** La igualdad de género es un principio democrático y un derecho humano. Por lo tanto, constituye una parte esencial para cada uno de los estándares de buena GSS que busca establecer la RSS a través del control civil democrático, el estado de derecho y el respeto a los derechos humanos. Para obtener más información acerca del motivo por el cual la igualdad de género es esencial para la buena gobernanza del sector de seguridad, consulte el Documento informativo de la RSS sobre “Igualdad de género y buena gobernanza del sector de seguridad”.

**La igualdad de género también es una parte constitutiva para mejorar la seguridad estatal y**

**humana a través de la RSS.** Abordar las diferentes necesidades de mujeres, hombres, niñas y niños como víctimas de la inseguridad, agentes de violencia y personal del sector de seguridad implica que la RSS puede mejorar tanto la seguridad estatal como humana. La desigualdad de género también es una causa originaria de la violencia de género, una grave amenaza tanto para la seguridad humana como estatal.

**La igualdad de género es fundamental para la RSS porque vuelve más eficaz el sector de seguridad.** Tener en cuenta la igualdad de género dentro de las instituciones del sector de seguridad mejora la eficacia interna y operativa de los proveedores estatales y no estatales de servicios de seguridad, permitiendo el mejor uso de los recursos humanos y una provisión de seguridad más receptiva. Por ejemplo, la igualdad de género exige que el reclutamiento, el despliegue y el ascenso estén basados en el mérito, y fomenta un entorno y una cultura de trabajo profesionales y productivos. Fomentar los objetivos de igualdad de género dentro del sector de seguridad ayuda a que los proveedores de seguridad comprendan y atiendan mejor las diversas necesidades de la población (las de todas las mujeres, hombres, niñas y niños).

**Figura 1 Sexo y género no son lo mismo**



**Si la igualdad de género no se tiene en cuenta, la RSS fracasará.** Un sector de seguridad que descuide la seguridad de segmentos específicos de la población no puede rendir cuentas ni ser eficaz. Las experiencias anteriores han demostrado que, si no se considera la igualdad de género en la RSS, las instituciones del sector de seguridad seguirán reproduciendo las disposiciones del statu quo, que normalmente protegen los intereses de las más poderosas élites políticas dominadas por hombres e ignoran las necesidades de seguridad de las mujeres, las niñas y las minorías de género.

**La igualdad de género es una parte constitutiva del sentido de pertenencia nacional y local de la RSS.** La RSS solo es exitosa cuando la conducen las autoridades nacionales y es ampliamente respaldada por la comunidad. El sentido de pertenencia auténtico exige que hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades para influir en las decisiones sobre la GSS y su implementación, incluso a través de la supervisión pública. La participación debe ser directa (p. ej., mediante organismos elegidos o debidamente designados que sean diversos y representativos) o indirecta (p. ej., mediante consultas con las organizaciones de la sociedad civil, incluidas aquellas que respaldan a los grupos marginados de mujeres, hombres y minorías sexuales).

**La igualdad de género es una parte constitutiva para lograr un enfoque holístico a largo plazo de la RSS.** Excluir a grupos particulares de mujeres, hombres, niñas y niños de la supervisión, gestión y provisión de seguridad genera un déficit en la rendición de cuentas y la eficacia, ya que coloca a muchos de ellos en situaciones vulnerables y debilita la reforma a largo plazo.

**Por todas estas razones, la igualdad de género se debe considerar en todo el transcurso del proceso de la RSS,** incluidos el diagnóstico, el diseño y la planificación, la implementación, el monitoreo y la evaluación.

► **Buena Gobernanza del Sector de Seguridad (GSS) y Reforma del Sector de Seguridad (RSS)** La buena GSS describe la manera en que se aplican los principios de buena gobernanza a la provisión, la gestión y la supervisión de seguridad pública. Los principios de buena GSS son la rendición de cuentas, la transparencia, el estado de derecho, la participación, la sensibilidad, la eficacia y la eficiencia.

El sector de seguridad no solo está compuesto por los proveedores de seguridad, sino que incluye a todas las instituciones y al personal responsable de la gestión y la supervisión de seguridad en ambos niveles, el nacional y el local.

Establecer una buena GSS es el objetivo de la reforma del sector de seguridad. La RSS es el proceso político y técnico de mejorar la seguridad estatal y humana haciendo que la provisión, la gestión y la supervisión de seguridad sean más eficaces y más responsables, dentro de un marco de control civil democrático, del estado de derecho y del respeto de los derechos humanos. La RSS se puede centrar solo en una parte de la provisión de la seguridad pública o en la manera en que funciona todo el sistema, siempre que el objetivo sea mejorar la eficacia y la rendición de cuentas.

Para obtener más información sobre estas definiciones principales, consulte los Documentos informativos de la RSS sobre “Gobernanza del sector de seguridad”, “Reforma del sector de seguridad” y “El sector de seguridad”.

## ¿Qué obligaciones internacionales se relacionan con la igualdad de género y la RSS?

Como la igualdad de género es un derecho humano protegido por la ley internacional, incorporar los objetivos de igualdad de género a la RSS debe ser una obligación legal acorde a los instrumentos internacionales, como la Convención sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (1979), de la cual son parte 189 Estados del mundo, contiene varias obligaciones legales relacionadas con la RSS, incluidas las siguientes:

- la adopción de medidas legislativas y de otro tipo que prohíban la discriminación contra la mujer;
- la participación de las mujeres en la elaboración de políticas gubernamentales en términos igualitarios con los hombres;
- la eliminación de la discriminación contra la mujer en el trabajo;
- medidas para asegurar el total desarrollo y progreso de la mujer con el objetivo de garantizar el goce igualitario de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

La **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing** (1995), aunque no sea legalmente vinculante, identifica acciones específicas que deben tomar los Gobiernos, las organizaciones internacionales y nacionales, y otras partes interesadas relevantes para combatir la violencia de género y lograr la igualdad de género en todas las esferas de la sociedad, incluido el sector de seguridad. Sus recomendaciones a menudo se incorporan en los procesos de RSS.

Los instrumentos regionales con disposiciones que protegen la igualdad de género incluyen los siguientes:

- el *Protocolo a la Carta africana sobre derechos humanos y de los pueblos sobre los derechos de las mujeres en África* (2003) de la Unión Africana;
- la *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer* (Convención de Belém do Pará) (1994) de la Organización de los Estados Americanos;
- la Resolución N.º 14/05 de la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa sobre *La mujer en la prevención de conflictos, la gestión de crisis y la rehabilitación de posconflicto* (2005);
- la *Directiva de igualdad de trato de la Unión Europea* (2006).

En el contexto de los procesos de RSS ordenados por la ONU, las **Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU (RCS) sobre mujeres, paz y seguridad** definen los estándares mínimos relacionados con la igualdad de género que son legalmente vinculantes. La **RCS 1325**, adoptada en el 2000, es la resolución más influyente, ya que después de su aparición, muchos Estados miembro incorporaron planes de acción nacionales detallando cómo se implementaría.

Estas RCS cubren cinco grandes temas:

1. La inclusión de las mujeres en las posiciones de liderazgo y en todos los niveles de los procesos de toma de decisiones relacionados con la RSS y la prevención, la gestión y la resolución del conflicto.
2. La incorporación de las perspectivas de género a las actividades de mantenimiento y consolidación de paz.
3. La inclusión de más mujeres profesionales en el mantenimiento de la paz y el sector de seguridad.
4. La consideración de las diferentes necesidades de mujeres, hombres, niñas y niños en todos los procesos de posconflicto.
5. La creación, en consulta con mujeres, de reformas y mecanismos para responder y evitar la violencia sexual.

### ¿Qué significa la incorporación de la perspectiva de género para el sector de seguridad?

La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las repercusiones positivas y negativas para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas, en todas las áreas y en todos los niveles. La incorporación de la perspectiva de género implica fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en todas las partes del sector de seguridad y en todo lo que este hace (consulte la figura 2).

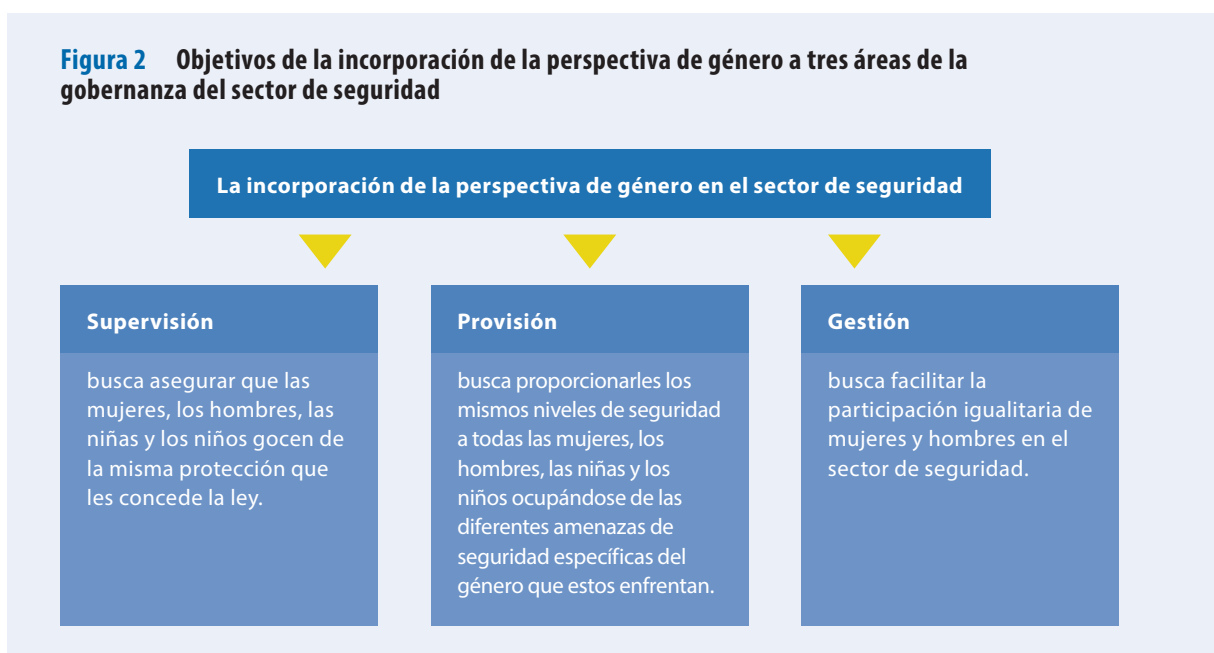
Las actividades de incorporación de la perspectiva de género en la RSS varían ampliamente en función de las necesidades específicas de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños de cada contexto y en función de las diferentes respuestas de las partes interesadas nacionales.

Las preguntas orientativas para hacer sobre la incorporación de la igualdad de género en las actividades de la RSS son las siguientes:

- ¿Las mujeres y los hombres (incluidos los actores no estatales, como las organizaciones de la sociedad civil) son consultados e incluidos en la provisión, gestión y supervisión de seguridad?
- ¿Las diferentes necesidades de seguridad de las mujeres, los hombres, las niñas y niños se abordan de manera adecuada?
- ¿El sector de seguridad cuenta con las políticas, los protocolos, las estructuras, el personal, la capacitación y los recursos necesarios para responder a estas diferentes necesidades?
- ¿Se está generando un entorno de trabajo saludable y sin discriminación?

La figura 3 (página siguiente) muestra algunos puntos de partida para la incorporación de la perspectiva de género a cada etapa de evaluación, diseño, planificación, implementación, supervisión y evaluación de la RSS.

**Figura 2** Objetivos de la incorporación de la perspectiva de género a tres áreas de la gobernanza del sector de seguridad



**Figura 3 Puntos de partida para la incorporación de la perspectiva de género a cada etapa de la RSS**

#### Identificar el problema: Evaluación

- Las evaluaciones de la RSS trazan las diferentes necesidades de seguridad para mujeres, hombres, niñas y niños al recopilar datos desagregados por sexo, incluidos los grupos que no están suficientemente representados y las organizaciones de la sociedad civil.
- Las autoevaluaciones de género institucionales analizan qué tan bien una institución del sector de seguridad está satisfaciendo las necesidades de sus empleados, tanto hombres como mujeres.



#### Preparaciones para la reforma: Diseño y planificación

- Las consultas con los beneficiarios de alguna acción deben incluir mujeres, hombres, niñas y niños de un rango diverso de orígenes.
- Las referencias, los mecanismos de supervisión, los indicadores y las metodologías de evaluación deben incluir ambos objetivos relacionados con la igualdad de género y los modos de medir el diferente impacto de las actividades para mujeres, hombres, niñas y niños.



#### Llevar adelante el cambio: Implementación y supervisión

- La supervisión debería utilizar una variedad de herramientas cualitativas y cuantitativas específicas según el contexto para recopilar datos desagregados por género sobre el impacto de las acciones planeadas y para abordar los problemas identificados.
- Los asesores de género y la capacitación sobre género pueden ayudar a asegurar que las disposiciones destinadas a promover la igualdad de género se comprendan por completo, se implementen con éxito y se supervisen adecuadamente.



#### Comprender el efecto: Evaluación

- Se necesitan equipos diversos de hombres y mujeres para evaluar claramente la relevancia, la eficacia, la eficiencia y el impacto de las intervenciones sobre las mujeres, los hombres, las niñas y los niños.
- Los mecanismos de presentación de informes deberían incluir datos desagregados y análisis de datos y recomendaciones específicas por género.

### ¿Cómo integra la RSS la igualdad de género a la supervisión del sector de seguridad?

La incorporación de la igualdad de género a la supervisión del sector de seguridad interna y externa es fundamental para asegurar que todos los hombres, mujeres, niñas y niños disfruten de igual manera una provisión de servicios de seguridad y una protección conforme a la ley. Esto a menudo implica tanto fomentar la capacidad como mejorar la igualdad dentro de las instituciones de supervisión.

**Fomento de la capacidad para supervisar la igualdad de género:** garantizar experiencia y conocimientos suficientes sobre igualdad de género y seguridad, a través de, por ejemplo:

- cursos para el personal de supervisión, el personal del sector de seguridad y la sociedad civil sobre igualdad de género, derechos humanos y obligaciones legales internacionales relacionadas con las mujeres, la paz y la seguridad;
- capacitación sobre cómo y por qué comprometerse con la supervisión del sector de seguridad de la sociedad civil y los medios de comunicación que trabajan sobre igualdad de género;
- campañas de concientización sobre las leyes existentes, las políticas, las normas y los estándares entre el público y las instituciones del sector de seguridad, incluidos los organismos de supervisión.

**Mejorar la igualdad dentro de las instituciones de supervisión:** establecer una sólida legal y de políticas solida para la igualdad de género dentro de los organismos de supervisión del sector de seguridad puede incluir actividades como:

- comprometer a diversos grupos de mujeres y hombres en los procesos de elaboración de políticas de la seguridad nacional;
- eliminar la discriminación e integrar la igualdad de género en la legislación y en las políticas específicas sobre estrategia y supervisión del sector de seguridad;

► **La igualdad de género no es lo mismo que la incorporación de la perspectiva de género** La igualdad de género es un término conceptual y una meta, mientras que la incorporación de la perspectiva de género es una estrategia para alcanzar la meta de igualdad de género. A veces se prefieren otros términos para la incorporación de la perspectiva de género, por ejemplo:

- sensibilidad de género;
- perspectiva de género;
- integración de género;
- adoptar una perspectiva de género;
- aplicar un análisis diferenciado de género;
- utilizar un enfoque de género.

Todos estos términos se centran en el hecho de que diferentes personas tienen diferentes necesidades, preocupaciones y experiencias, y el género es uno de los aspectos principales de identidad (aunque no es el único) que influyen sobre ella. **Las estrategias para integrar la igualdad de género en la provisión, la gestión y la supervisión de seguridad son un aspecto fundamental de la RSS sin importar los términos particulares que se usan para describir dichas estrategias.**

Para obtener más información sobre igualdad de género y buena GSS, consulte el Documento informativo de la RSS sobre "Igualdad de género y buena gobernanza del sector de seguridad".

- formar comités de seguridad que incluyan hombres y mujeres del parlamento, los ministerios, el sector de seguridad, las instituciones y las organizaciones de la sociedad civil, incluidos los grupos de mujeres;
- en los contextos de posconflicto, diseñar planes de acción nacionales sobre la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (UN SCR 1325) en base a un proceso inclusivo.

### ¿Cómo integra la RSS el género en la gestión del sector de seguridad?

Integrar la igualdad de género dentro de la gestión del sector de seguridad se centra en facilitar igualdad de oportunidades para que hombres y mujeres participen en el sector. Las instituciones del sector de seguridad están generalmente compuestas de hombres, por lo que esto requiere potenciar las condiciones para las mujeres al mejorar el reclutamiento, la retención y el progreso profesional, y brindar un ambiente de trabajo seguro y productivo.

La incorporación de la perspectiva de género a la gestión del sector de seguridad puede incluir diversas actividades.

#### Mejorar el reclutamiento en base al mérito del personal del sector de seguridad:

- al dirigir publicidad hacia grupos de mujeres y hombres que no están suficientemente representados;
- al excluir a los violadores de derechos humanos;
- al garantizar que los equipos y las instalaciones les permitan a hombres y mujeres trabajar de forma profesional (p. ej. baños separados, uniformes adecuados);
- al asegurar que los requisitos de reclutamiento respondan a las capacidades necesarias para la función publicada.

#### Mejorar la retención y la promoción laboral en base al mérito:

- al crear políticas de desarrollo profesional de forma neutra en lo que se refiere al género;
- al introducir capacitaciones y orientaciones especializadas en género y gestión;
- al mejorar normas de maternidad y paternidad;
- al orientar al personal de menor antigüedad de los grupos que no están suficientemente representados, como las mujeres;
- al asegurar igual paga, beneficios, pensiones, etc.

#### Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y productivo para todo el personal, por ejemplo, a través de:

- capacitaciones relevantes que aborden el acoso sexual y la discriminación para el personal en todos los niveles corporativos;
- reuniones con asociaciones de empleados mujeres y lesbianas, homosexuales, bisexuales, transgénero e intersexuales;
- políticas detalladas de recursos humanos y de género, y códigos de conducta que prohíban el acoso sexual y la discriminación;
- supervisión continua de la conducta;
- mecanismos de denuncias confiables y seguros;
- políticas de tolerancia cero de acosos.

### ¿Cómo integra la RSS la igualdad de género a la provisión de servicios de seguridad?

Incorporar la igualdad de género en las disposiciones de seguridad significa asegurar que tanto las instituciones del sector de seguridad como su personal tengan las habilidades, los recursos y el apoyo suficientes para proveer servicios de seguridad a todas las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, de forma tal que tengan capacidad de respuesta frente a las experiencias y las necesidades específicas.

Incorporar la igualdad de género a las disposiciones de seguridad puede incluir actividades enfocadas en las siguientes situaciones.

#### Adaptar las estructuras internas y los procedimientos operativos dentro de las instituciones del sector de seguridad a diversas necesidades, por ejemplo:

- al brindar instalaciones separadas para exámenes médicos, apoyo forense, entrevistas y detención para mujeres, hombres, niñas y niños;
- al revisar procedimientos operativos estándar para que el personal pueda responder a las necesidades de



seguridad de manera efectiva y sin discriminación;

- al establecer mecanismos de denuncias por mala conducta que sean accesibles para hombres y mujeres dentro y más allá de las organizaciones de seguridad;
- al crear unidades de especialistas sobre amenazas de seguridad específicas de género, p. ej., la Violencia de Género (GBV), la trata de personas;
- al desplegar personal de seguridad en diversos equipos que incluyan hombres y mujeres de diversos orígenes socioeconómicos.

**Mejorar la capacidad del personal del sector de seguridad para responder de forma eficaz a diversas necesidades de seguridad, por ejemplo:**

- al ofrecer capacitación de concientización de género para todo el personal del sector de seguridad;
- al promover la concientización pública de los marcos legales a nivel nacional, regional e internacional relacionados con la igualdad de género;
- al comprometerse con la sociedad civil a mejorar las respuestas a los grupos en situaciones vulnerables;
- al incentivar el intercambio de conocimiento, las redes de referencia y la investigación que involucre a la sociedad civil y al sector de salud, entre otros.

► **Violencia de género** La Violencia de Género (GBV, por sus siglas en inglés) es un término amplio que se aplica a cualquier acto perjudicial cometido contra la voluntad de una persona y está basado en diferencias socialmente atribuidas (de género) entre hombres y mujeres. La GBV también incluye violencia basada en la orientación sexual (percibida) de una persona o su identidad sexual.

**La GBV existe en todas las sociedades y es una de las amenazas más comunes a la seguridad humana.**

Las formas de GBV incluyen:

- violencia doméstica, incluido el abuso doméstico, la violencia familiar o la violencia de pareja;
- el asesinato selectivo por razones de género, incluido el infanticidio femenino;
- el matrimonio forzado, el embarazo forzado, el aborto forzado y la esterilización forzada;
- las prácticas perjudiciales que son aceptadas y justificadas como cultura o tradición (p. ej., los crímenes cometidos contra las mujeres en nombre del “honor”, el matrimonio de niños y la mutilación genital femenina);
- el acoso sexual (p. ej., en el lugar de trabajo, en los espacios públicos, en las instituciones educativas o en el deporte);
- la violencia sexual, incluido el abuso sexual, la violación, explotación sexual, prostitución forzada, violación en grupo y esclavitud sexual;
- el hostigamiento;
- el tráfico de seres humanos.

La GBV refleja y refuerza las desigualdades entre hombres y mujeres, y por esta razón la mayoría de la GBV es causada por hombres a mujeres y niñas. Sin embargo, las relaciones de género se entrecruzan con muchos otros factores sociales, lo que significa que hombres y niños pueden también ser víctimas de GBV, y mujeres, niñas y niños pueden ser los perpetradores.

**Mejorar la capacidad del sector de seguridad para prevenir y responder a la GBV es una prioridad de la RSS.**

## Recursos adicionales

Para obtener un resumen de los antecedentes teóricos de la incorporación de la perspectiva de género al contexto de la RSS:

- Maria Eriksson Baaz y Mats Utas (eds.)  
**Beyond “gender and stir”: Reflections on Gender and SSR in the Aftermath of African Conflicts**  
NAI Policy Dialogue 9. Nordic Africa Institute, 2012.
- DCAF  
**Gender and Security Sector Reform: Examples from the Ground**  
Ginebra: DCAF, 2011.

Para obtener orientación sobre la incorporación de la igualdad de género a la programación de la RSS:

- UN SSR Taskforce  
**Gender-Responsive Security Sector Reform**  
en Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes, 35-60. Naciones Unidas, 2012.
- Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE  
**Section 9: Integrating Gender Awareness and Equality**  
en OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice. París: OCDE, 2009.
- Megan Bastick  
**Integrating Gender into Oversight of the Security Sector by Ombuds Institutions and National Human Rights Institutions**  
Ginebra: DCAF, OSCE, OSCE/ODIHR, 2014.
- Callum Watson  
**Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions**  
Ginebra: DCAF, 2014.

Para obtener capacitación, materiales básicos y herramientas de práctica sobre la incorporación de la perspectiva de género a la RSS:

- Megan Bastick y Kristin Valasek (eds.)  
**Gender and Security Sector Reform Toolkit**  
Ginebra: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRRAW, 2008.
- Megan Bastick y Tobie Whitman  
**A Women’s Guide to Security Sector Reform**  
Washington, DC: Institute for Inclusive Security, DCAF, 2013.
- Megan Bastick  
**Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector**  
Ginebra: DCAF, 2011.
- Megan Bastick (ed.)  
**Gender and SSR Training Resource Package**  
Ginebra: DCAF, 2010.  
También disponible en línea en inglés, francés y árabe en el sitio web de recursos de capacitación sobre género y reforma del sector de seguridad:  
[www.gsrtraining.ch](http://www.gsrtraining.ch)

## Más recursos de la RSS de DCAF

- DCAF publica una amplia variedad de herramientas, manuales y guías sobre todos los aspectos de la RSS y la buena GSS, disponible para descargar de forma gratuita en [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)  
Muchos recursos también están disponibles en otros idiomas distintos al inglés.
- El sitio web de la Comunidad de Práctica DCAF-ISSAT pone a disposición una gama de recursos de aprendizaje en línea para los profesionales de la RSS en <http://issat.dcaf.ch>

**DCAF, el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad**, es una fundación internacional cuya misión es ayudar a la comunidad internacional a perseguir la buena gobernanza y la reforma del sector de seguridad. DCAF desarrolla y promueve normas y estándares, realiza investigación adaptada a las políticas, identifica las buenas prácticas y recomendaciones para promover la gobernanza democrática del sector de seguridad y brinda apoyo de asesoramiento dentro del país y programas de ayuda práctica.

**DCAF desea agradecer a**

Heather Huhtanen y Veerle Triquet por la autoría;  
Petra Gurtner por el diseño;  
Cherry Ekins por la corrección de textos en inglés;  
Rosario Traducciones por la traducción al español; y  
Emanuel Hernandez por la corrección y el formato de textos en español.

**Editor de la serie**

Fairlie Chappuis

**Para citar esta publicación**

DCAF - Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad. *Igualdad de Género y Reforma del Sector de Seguridad*. Serie de Documentos informativos de la RSS. Ginebra: DCAF, 2015.

© DCAF. Los Documentos Informativos de la RSS están disponibles sin cargo en [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch). Los usuarios pueden copiar y distribuir este material siempre que se reconozca que pertenece a DCAF.  
No destinado al uso comercial.

DCAF - Geneva Centre for Security Sector Governance  
P. O. Box 1360  
CH-1211 Geneva 1  
Switzerland

### **Descargue la aplicación de Documentos informativos de la RSS de DCAF**

Una fuente integral de los fundamentos de la buena gobernanza y la reforma del sector de seguridad que incluye:

**Documentos informativos de la RSS:** breves introducciones a los puntos claves en la gobernanza y la reforma del sector de seguridad.

**Artículos de la RSS:** análisis de avanzada de las últimas tendencias en la gobernanza del sector de seguridad, escrito, revisado y editado por especialistas en reforma.

**Recursos de DCAF:** una selección de nuestra mejor guía práctica para profesionales de la reforma que incluye manuales, herramientas y notas de orientación en una amplia gama de idiomas.

La aplicación ofrece:

- recursos de descarga única para un acceso completo sin acceso a internet;
- una selección de dos modos de lectura para obtener un texto más claro y mejor zoom;
- formatos iOS y Android optimizados que se desempeñan con rapidez y son livianos con los datos y el almacenamiento.



Descargue de forma gratuita desde la Tienda de Aplicaciones Apple o en Google Play Store.