

# Género y reforma del sector de la defensa

## ÍNDICE

Importancia del género en la reforma del sector de la defensa

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

Retos y oportunidades en situaciones post-conflicto

Preguntas que formular para la reforma del sector de la defensa

Más información

Existe un amplio reconocimiento de que la reforma del sector de la seguridad (RSS) debería satisfacer las diferentes necesidades que tienen los hombres y las mujeres, así como los niños y las niñas, en materia de seguridad. La integración de las cuestiones de género también es fundamental para la eficacia y la rendición de cuentas del sector de la seguridad, y para la apropiación local y la legitimidad de los procesos de RSS.

Esta Nota Práctica proporciona una breve introducción a las ventajas que ofrece la integración de las cuestiones de género en la reforma del sector de la defensa, así como información práctica para hacerlo.

La Nota Práctica está basada en una herramienta más amplia, y ambas forman parte de la **caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad**. Dicha caja de herramientas está diseñada para proporcionar una introducción a las cuestiones de género dirigida a los responsables de la formulación de políticas y a los profesionales que trabajan en el ámbito de la RSS. La caja de herramientas incluye 12 herramientas con sus correspondientes Notas Prácticas (véase el apartado Más información).

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

La **reforma del sector de la defensa** entraña la transformación de este sector en un Estado determinado de forma que las instituciones se sometan al control civil; acaten los principios de rendición de cuentas y buena gobernanza; mantengan una fuerza adecuada en términos cuantitativos; presenten una composición representativa; estén apropiadamente capacitadas y equipadas teniendo en cuenta su entorno estratégico; y respeten el derecho internacional, contribuyendo de ese modo al logro de los objetivos internacionales de paz y seguridad.

El término **género** se refiere a los roles y relaciones, los rasgos de personalidad, las actitudes, los comportamientos y los valores 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 también a las relaciones entre ellos.

La integración del género en el sector de la defensa implica incorporar la experiencia, los conocimientos y los intereses de las mujeres y los hombres al proceso de creación de políticas y estructuras de defensa nacional, aplicación de esas políticas (inclusive a través de operaciones nacionales e internacionales) y evaluación de los resultados. La integración del género en los procesos de reforma del sector de la defensa es un medio para:

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

- La reforma del sector de la defensa debe responder eficazmente a las necesidades de todos los grupos sociales. Las necesidades de la población en lo que respecta a la seguridad varían según una serie de factores como el sexo, el origen étnico, la edad, las capacidades físicas, la orientación sexual, la situación económica, la ciudadanía y la religión.
- La violencia de género continúa siendo una amenaza muy importante para la seguridad humana en todo el mundo. Los hombres también son víctimas de la violencia de género. En su caso, este tipo de violencia adopta formas como masacres selectivas en función del sexo, violaciones y violencia de bandas. La protección de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, tanto durante un conflicto como después de este, debería ser una prioridad en cualquier programa de reforma del sector de la defensa.

### Responder a las necesidades cambiantes del sector de la defensa

- La naturaleza de la guerra ha sufrido cambios profundos. En muchos contextos, las fuerzas defensivas se ven involucradas en complejas misiones de establecimiento de la paz y reconstrucción que requieren aptitudes como la comunicación, la mediación y la cooperación con la población civil. La diversidad de la composición de las fuerzas militares y la transversalización de género en las operaciones permite al sector de la defensa realizar las nuevas tareas que se le exigen (véase el recuadro 1).



## Recuadro 1

### El personal femenino responsable del mantenimiento de la paz puede incrementar la eficacia de las misiones, puesto que:

- Se necesita personal militar femenino para realizar registros físicos de mujeres en los controles de carreteras, aeropuertos, etc.
- La población local de ambos sexos tiende a considerar al personal femenino responsable del mantenimiento de la paz como más accesible que sus homólogos masculinos.
- El personal femenino responsable del mantenimiento de la paz tiene una mayor facilidad para recabar información de las mujeres locales, lo que les permite obtener datos muy valiosos.
- Tanto los hombres como las mujeres que son víctimas de abusos sexuales tienen mayores probabilidades de revelar este hecho al personal femenino responsable del mantenimiento de la paz.
- El personal femenino de mantenimiento de la paz proporciona modelos de conducta positivos para las mujeres locales, incentivándolas a incorporarse a las fuerzas armadas y de seguridad.

- Los miembros de las fuerzas armadas pueden cometer delitos de violencia de género contra la población civil así como contra otros miembros de las fuerzas armadas. Un enfoque sobre la promoción de los derechos humanos que tenga en cuenta el género (a través de la capacitación de género y la aplicación de códigos de conducta, por ejemplo) puede fortalecer la prevención, la rendición de cuentas y una respuesta integral.

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

- Las mujeres están insuficientemente representadas en el ámbito militar, en los ministerios de defensa y en los órganos de supervisión del sector de la defensa. A pesar de la ausencia de barreras formales, las mujeres se enfrentan con frecuencia a obstáculos que dificultan su promoción profesional.
- La plena integración de las mujeres en las fuerzas armadas maximiza la capacidad del sector militar para desempeñar su función de protección de las sociedades democráticas, incluida la defensa de los valores fundamentales como la ciudadanía y la igualdad.

### Fortalecer la supervisión democrática y civil de las fuerzas armadas

- Un aspecto fundamental de la reforma del sector de la defensa es la intensificación de la supervisión civil. La inclusión de mujeres y de expertas y expertos en materia de género en los órganos de supervisión del sector de la defensa puede ayudar a garantizar que las políticas y los programas de defensa respondan a las necesidades particulares de los hombres, las mujeres, los niños y las niñas. Las organizaciones de mujeres de la sociedad civil pueden aportar un conocimiento exhaustivo de las cuestiones relacionadas con la seguridad a los procesos de supervisión civil.

## Estudio de caso núm. 1

### Aumento del reclutamiento, retención y despliegue de mujeres en las fuerzas armadas húngaras<sup>1</sup>

Hungría consiguió elevar la proporción de mujeres en sus fuerzas armadas del 4,3% en 2005 al 17,56% en 2006. Dado que en 1996 se abrió la posibilidad de que las mujeres ocuparan puestos de combate, pueden ocupar cualquier puesto en el seno de las fuerzas armadas húngaras. Entre las estrategias de Hungría para incrementar el reclutamiento, la retención y el despliegue de mujeres figuran:

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

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

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

- La 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.

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

Las cuestiones de género deberían abordarse en todos los niveles de la reforma del sector de la defensa (político, institucional, económico y social).

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

- Garantizar que los órganos de examen del sector de la defensa incluyan hombres y mujeres especializados en asuntos de género y representantes de los ministerios gubernamentales responsables de los temas relacionados con los derechos de la mujer.
- Desarrollar la capacidad de los órganos de examen del sector de la defensa en materia de género a través de formación, reuniones informativas sobre género y cuestiones de seguridad, programas de tutorización, etc.
- Desarrollar la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil (OSC), incluidas las organizaciones de mujeres, sobre cuestiones de política de defensa y supervisión del sector de la seguridad. Crear mecanismos para incrementar la participación de estas organizaciones en los procesos de reforma del sector de la defensa.
- Estimular el debate sobre la visión nacional del sector de la seguridad a través de:
  - Consultas con la sociedad civil, incluidas las organizaciones de mujeres urbanas y rurales.
  - Audiencias parlamentarias y debates abiertos.
  - Colaboración con los medios de comunicación.

Ghana aporta regularmente tropas a las misiones de las Naciones Unidas y ha integrado en su código de conducta nacional las normas de las Naciones Unidas que rigen la conducta de las fuerzas armadas en las operaciones de paz:

*Explotación y abuso sexual: es preciso evitar las situaciones siguientes:*

- *Cualquier intercambio de dinero, trabajo, bienes o servicios por sexo.*
- *Cualquier tipo de actividad sexual con niños (persona menores de 18 años).*
- *Cualquier otro comportamiento humillante, degradante o que suponga explotación.*
- *Cualquier favor sexual a cambio de ayuda, etc.*
- *Cualquier tipo de conducta sexual inapropiada que dañe la imagen, la credibilidad, la imparcialidad o la integridad de las fuerzas de las que depende el personal desplegado.*

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

**Reglas del código de conducta:** abstenerse de participar en actos inmorales que supongan abuso o explotación sexual, física o psicológica. Respetar y observar [sic] los derechos humanos de todas las personas.

### Integración del género en el nivel institucional de la reforma del sector de la defensa

- Reclutar activamente mujeres en las estructuras del sector de la defensa y garantizar que estén representadas en los órganos de adopción de decisiones de este sector. Examinar y modificar las políticas que limiten la participación de los hombres y mujeres, incluida la restricción que impide a las mujeres desempeñar funciones de combate o acceder a los rangos más elevados (véase el estudio de caso núm. 1).
- Introducir políticas respetuosas con la familia, por ejemplo, licencias de maternidad y paternidad adecuadas o la provisión de guarderías y centros de atención diurna.
- Asegurar que la educación y la capacitación del personal militar aborde la sensibilidad cultural, la responsabilidad cívica, los derechos humanos y la perspectiva de género.
- Desarrollar, aplicar y supervisar el cumplimiento de códigos de conducta para el personal militar que prohíban la discriminación, el acoso, la explotación y el abuso sexuales (véase el estudio de caso núm. 2).

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

- Llevar a cabo análisis de los presupuestos de defensa desde el punto de vista del género para mejorar la transparencia, la rendición de cuentas y la gestión financiera pública de este sector (véase el recuadro 2).
- Desarrollar la capacidad de las parlamentarias y parlamentarios, así como de la sociedad civil, para realizar análisis de los presupuestos de defensa desde el punto de vista del género.

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

- Poner de relieve a las mujeres que trabajan en las fuerzas militares a través de los medios de comunicación para destacar el valor añadido que aportan a las labores de defensa y cambiar la visión de la sociedad sobre las instituciones de defensa.

#### Recuadro 2

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

- ¿Prevén los presupuestos generales dotaciones igualitarias para la seguridad de hombres, mujeres, niños y niñas?
- ¿Incluye el presupuesto fondos específicos para las mujeres, los hombres, las niñas o los niños (por ejemplo, fondos destinados a incrementar la contratación de mujeres, a la concesión de licencias de maternidad y paternidad y a prestar servicios de salud a hombres y mujeres)?
- ¿Incluye el presupuesto actividades, recursos y costes específicos relacionados con el género (por ejemplo, capacitación y sensibilización de género)?

- Entablar contacto con las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en temas relacionados con la paz y la seguridad (incluidas las organizaciones de mujeres) para obtener información, conocer la opinión de dichas organizaciones y establecer vías de colaboración.

#### La herramienta 3 incluye también...

- Sugerencias para integrar el género en el proceso de examen del sector de la defensa.
- Formas a través de las cuales las y los representantes parlamentarios pueden supervisar la reforma del sector de la defensa.
- Sugerencias para incrementar la contratación y retención de personal femenino.
- Ejemplos sobre la forma en que se han abordado las cuestiones de género en la reforma del sector de la defensa, extraídos de la República Democrática del Congo, Estonia, Fiji, América Latina, Sudáfrica y Suecia.

### Retos y oportunidades en situaciones post-conflicto

La reforma del sector de la defensa es un aspecto muy importante de la estabilización posterior a un conflicto. El desarme, la desmovilización y la reintegración (DDR) de ex combatientes constituye, en muchos casos, una prioridad urgente. Dado que las mujeres son tanto participantes como víctimas en cualquier conflicto, es importante que se aborden sus necesidades y funciones particulares, además de garantizar su plena participación desde el inicio del proceso de paz y a lo largo de los procesos de DDR y RSS.

#### Oportunidades para la integración de las cuestiones de género

- La celebración de consultas amplias, inclusive con organizaciones de mujeres, sobre la defensa y la RSS contribuye a crear un consenso nacional en torno a las prioridades de la reforma.
- Los "promotores de género" masculinos en el seno de las fuerzas armadas y en otros ámbitos de influencia pueden ser socios muy poderosos a la hora de impulsar el cambio.

- Los procesos de verificación de antecedentes para los ejércitos nacionales de nueva creación obtienen información muy valiosa mediante la celebración de consultas con grupos de mujeres y con mujeres ex combatientes, que a menudo pueden ofrecer datos sobre los autores de violaciones de los derechos humanos.

#### En los procesos de DDR:

- Deberían participar expertas y expertos en materia de género en la planificación, implementación y evaluación de estos procesos.
- Todo el personal que se someta al proceso de DDR debería recibir capacitación sobre cuestiones de género para aprender a planificar, ejecutar y evaluar los programas de un modo sensible al género.
- Es preciso recabar datos desagregados por sexo y utilizarlos para obtener una visión clara de todas las personas ex combatientes, dependientes y otras personas relacionadas con grupos armados.
- Las organizaciones de mujeres deberían recibir información sobre los aspectos técnicos y de procedimiento de la DDR, de manera que puedan contribuir a garantizar que las mujeres participen en la adopción de decisiones y comprendan sus derechos.
- Existe la posibilidad de adoptar iniciativas encaminadas a reclutar mujeres ex combatientes en las fuerzas militares.

## ? Preguntas que formular para la reforma del sector de la defensa

La integración del género en la reforma del sector de la defensa mejora la eficacia de este. Entre las preguntas clave que formular en el marco de los procesos de análisis, seguimiento y evaluación se incluyen las siguientes:

- ¿Se han celebrado consultas para asegurar que el programa de reforma del sector de la defensa refleje las preocupaciones de las mujeres y de los hombres marginados? ¿Se ha incluido a las OSC en los procesos de examen del sector de la defensa?
- ¿Existen iniciativas de desarrollo de las capacidades de género de los órganos de examen del sector de la defensa, de las y los representantes parlamentarios y las OSC involucradas en la supervisión de este sector, como capacitación de género y reuniones informativas sobre las cuestiones relacionadas con el género y la seguridad?
- ¿Se han definido metas y creado mecanismos para incrementar el reclutamiento, la retención y la promoción de mujeres en el seno de las estructuras del sector de la defensa, incluidas las fuerzas armadas y el Ministerio de Defensa?
- ¿Se han adoptado medidas concretas (incluidos códigos de conducta), mecanismos de supervisión y elaboración de informes, para prevenir, sancionar y responder ante el acoso sexual y las violaciones de los derechos humanos cometidas por el personal del sector de la defensa?
- ¿Se han integrado las cuestiones de género en la capacitación estándar que recibe el personal del sector de la defensa en todos los niveles? ¿Es obligatorio que todo el personal reciba capacitación de género y formación en materia de explotación y abuso sexuales? ¿Participan hombres en la impartición de la capacitación? ¿Cuenta esta con una dotación adecuada de recursos?
- ¿Incluye el programa de reforma del sector de la defensa entre sus prioridades la protección de las mujeres, los hombres, los niños y las niñas frente a todas las formas de violencia de género?
- ¿Se ha llevado a cabo un análisis del presupuesto de defensa desde el punto de vista del género?

## Más información

### Recursos

Anderlini, S.N. y Conaway, C.P.: *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*, 2004.

Comité de Mujeres de las Fuerzas de la OTAN: *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming*, 2007.

DOMP: *Gender Resource Package*, 2004.

INSTRAW, ahora UN Women: *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325)*, 2006.

UNIFEM, ahora UN Women: *Getting it Right: Gender and Disarmament, Demobilisation and Reintegration*, 2004.

### Organizaciones

ACCORD – [www.accord.org.za](http://www.accord.org.za)

DCAF – [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)

Instituto de Estudios de Seguridad – [www.issafrica.org/](http://www.issafrica.org/)

Siyanda: Mainstreaming Gender Equality – [www.siyanda.org](http://www.siyanda.org)

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

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

Todas estas herramientas y Notas Prácticas están disponibles en: [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch), [www.unwomen.org](http://www.unwomen.org) y [www.osce.org/odihr](http://www.osce.org/odihr).

La autora de esta Nota Práctica fue Mugiho Takeshita, del Centro de Ginebra para el Control Democrático de las Fuerzas Armadas (DCAF). La Nota Práctica está basada en la Herramienta 3, cuya elaboración corrió a cargo de Cheryl Hendricks y Lauren Hutton, del Instituto de Estudios de Seguridad.

1. Comité de Mujeres de las Fuerzas de la OTAN y Women's Research & Education Institute, "Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces"; Comité de Mujeres de las Fuerzas de la OTAN, "Percentages of Military Service Women in 2006", y "Hungarian National Report for 2006".

2. Extracto de la presentación realizada por Klutsey, E.A. (Col.) sobre el Código de Conducta de Ghana, con ocasión de la Reunión Preparatoria del Proyecto de Código de Conducta para las Fuerzas Armadas y de Seguridad de África Occidental, octubre de 2005, págs. 24-26, [http://www.dcaf.ch/awg/ev\\_accra\\_051024\\_presentation\\_Klutsey.pdf](http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf)