

# Aumentar la seguridad:

# Participación de la mujer en las fuerzas de seguridad en América Latina[[1]](#footnote-1)

# Introducción

Women In International Security (WIIS, por sus siglas en inglés) está uniendo fuerzas con el Comando Sur de los Estados Unidos para desarrollar una herramienta de asociación regional para avanzar en los resultados de seguridad en América Latina. Un creciente conjunto de investigaciones muestra que los países que son más iguales en cuanto al género son más prósperos y pacíficos, menos corruptos y considerados más legítimos porque se adhieren a los principios fundamentales de la democracia, la igualdad y la justicia para todos.

La igualdad entre los géneros se ha reconocido como un principio básico de los derechos humanos en los textos jurídicos internacionales, regionales y nacionales fundamentales. La Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) establecen normas de derechos humanos que se aplican explícitamente a todos los seres humanos "sin distinción alguna, como (...) el género (...)"[[2]](#footnote-2) Los diplomáticos, juristas y activistas latinoamericanos han estado a la vanguardia del desarrollo de estos marcos mundiales de derechos humanos.[[3]](#footnote-3)

Estos instrumentos jurídicos, así como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, han sido la base para el empoderamiento económico, social y político de la mujer, incluido su ingreso en las fuerzas de seguridad nacional: el Fuerzas Armadas y la policía.

El apoyo al aumento de la participación de la mujer en el sector de la seguridad recibió un importante impulso en 2000, cuando el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas aprobó la resolución 1325 (UNSCR 1325). La resolución hizo un llamamiento a todos los estados miembros de la ONU:

1. Aumentar la representación y la participación de la mujer en los procesos de prevención y solución de conflictos, incluso en las instituciones de seguridad (militares y policiales);
2. Integrar las perspectivas de género en el análisis de las cuestiones de paz y seguridad; y
3. Adoptar medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de todas las formas de violencia sexual y de género en situaciones de conflicto.

Desde el año 2000, el Consejo de Seguridad de la ONU ha adoptado nueve resoluciones más que han reforzado y refinado lo que ahora se conoce como la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad (WPS, por sus siglas en inglés).

Organizaciones regionales y de seguridad tan diversas como la Unión Africana (UA), la Unión Europea (UE) y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) han elaborado políticas y planes de acción para toda la organización con el fin de incorporar en sus deliberaciones y acciones orientaciones del programa de la WPS.[[4]](#footnote-4) La Organización de los Estados Americanos (OEA) aún no ha aprobado oficialmente el marco de la WPS. Sin embargo, la Comisión Interamericana de Mujeres ha trabajado en todos los aspectos del programa de la WPS, en particular la participación de la mujer en la vida política, los derechos humanos de la mujer y la violencia de género, el empoderamiento económico de la mujer y un enfoque de género de la seguridad humana o ciudadana.[[5]](#footnote-5)

La Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) fue una de las primeras en adoptar la agenda de la WPS y publicó tanto un Plan de Acción como una Directiva Estratégica que se comprometía con las “3ies”: [[6]](#footnote-6)

* **Integración**: asegurarse de que la igualdad de género se considera parte integral de las políticas, programas y proyectos de la OTAN guiados por prácticas eficaces de incorporación de la perspectiva de género;
* **Inclusión**: promover una mayor representación de las mujeres en toda la OTAN y en las fuerzas nacionales para mejorar la eficacia y el éxito de las operaciones; y
* **Integridad**: mejorar la rendición de cuentas con el propósito de aumentar el conocimiento y la aplicación del programa de la WPS de conformidad con los marcos internacionales".

A nivel nacional, unos 84 países han elaborado planes de acción nacionales (PAN) y legislación para aplicar y hacer avanzar el programa de la WPS.

El Fuerzas Armadas y otras fuerzas armadas son socios importantes en la aplicación de estos planes de acción nacionales. Por ejemplo, en los Estados Unidos el programa de los PSM se enmarca en la Estrategia de Seguridad Nacional, "en la que se señala específicamente que las sociedades son más pacíficas y prósperas cuando las mujeres y los hombres disfrutan de los mismos derechos, libertades, dignidades y acceso a los recursos"[[7]](#footnote-7). En su plan de aplicación de los PSM para 2020, el Departamento de Defensa se compromete a "aprovechar sus instrumentos y recursos para ayudar a garantizar que las mujeres puedan participar de manera significativa en la prevención, mediación y resolución de conflictos y en la lucha contra el terrorismo".[[8]](#footnote-8) El Departamento se compromete a "apoyar el propósito de la *Estrategia WPS* prestando atención a la composición de su personal y a la elaboración de sus políticas, planes, doctrina, capacitación, educación, operaciones y ejercicios.”[[9]](#footnote-9) Por último, "El Departamento alienta a las naciones asociadas a hacer lo mismo, aumentando así la interoperabilidad y preparando mejor a las fuerzas para hacer frente a los complejos desafíos del campo de batalla moderno.[[10]](#footnote-10)

En América Latina, seis países (Argentina, Brasil, Chile, El Salvador, Guatemala y Paraguay) han elaborado PAN. Chile fue uno de los primeros países en adoptar el PAN y líder mundial, y publicó uno de los primeros PAN en 2009 y su segundo PAN en 2015. El Uruguay es el último de los países de América Latina que se encuentra en proceso de elaboración de un PAN.

Los países de América Latina han sido importantes contribuyentes (tanto de personal militar como policial) a las operaciones de paz de las Naciones Unidas y han tenido que integrar las perspectivas de género en esas operaciones.[[11]](#footnote-11) La integración de una perspectiva de género es también un objetivo clave de las asociaciones militares de los EE.UU., incluso en el hemisferio sur.[[12]](#footnote-12) Sin embargo, hay muy poco intercambio y aprendizaje entre los militares estadounidenses y latinoamericanos sobre la mejor manera de integrar las perspectivas de género en sus operaciones y actividades. Además, el número de mujeres que sirven en las fuerzas de seguridad sigue siendo limitado tanto en los EE.UU. como en los países latinoamericanos.

Para muchos países la adopción del marco WPS ha supuesto una mayor atención al papel de la mujer en sus propias fuerzas de seguridad (militares y policiales) tanto desde el punto de vista operacional como de los derechos. Muchos países y dirigentes militares han reconocido que la falta de atención a las cuestiones de género disminuye la eficacia operacional y la preparación, así como el reclutamiento y la retención.

En un momento en que las sociedades y naciones de todo el mundo se enfrentan a desafíos sin precedentes en materia de igualdad de género, seguridad humana y paz duradera, la aplicación del programa de la WPS es más importante que nunca.

# Tarjeta de puntuación de la mujer, la paz y la seguridad

La Tarjeta de puntuación de la paz y la seguridad de las mujeres de América Latina es un instrumento para integrar los principios de la igualdad de género y el programa de la WPS en las fuerzas de seguridad de los países de América Central y del Sur y del Caribe. Es un instrumento de aprendizaje y educación que ayudará a los países a supervisar y evaluar en qué medida están integrando los principios de la igualdad de género y la agenda de la WPS en sus políticas y organizaciones de seguridad. Por último, la Tarjeta de puntuación de la WPS es un instrumento de colaboración que tiene por objeto permitir a los países trabajar mejor juntos.

En resumen, la tarjeta de puntuación tiene tres objetivos principales:

1. La tarjeta de puntuación es una **herramienta de aprendizaje y educación.** Numerosos estudios muestran que todavía hay poca conciencia y comprensión del marco de la WPS. Se habla mucho de la incorporación de la perspectiva de género, pero muchas personas siguen equiparando el género con la mujer y la incorporación de la perspectiva de género con el aumento del número de mujeres en las organizaciones. Del mismo modo, aunque cada vez hay más conciencia en los establecimientos militares de que los conflictos afectan de forma diferente a los hombres y a las mujeres, a los establecimientos militares y policiales les resulta difícil averiguar lo que esta realidad significa para ellos en términos de operaciones y cómo transmitirlo a las fuerzas de seguridad. Al recopilar datos y examinar las mejores prácticas, el sistema de puntuación se convierte en un poderoso instrumento analítico y, por tanto, educativo, que ayuda a comprender mejor la incorporación de la perspectiva de género en las estructuras militares y policiales.
2. La tarjeta de puntuación es **un instrumento de vigilancia y evaluación**. El Cuadro de mando abarca un conjunto sencillo de indicadores que permiten a los Estados evaluar en qué medida están aplicando los principios de la igualdad de género y el programa WPS en sus estructuras y operaciones militares y policiales. La Tarjeta de puntuación identifica un conjunto limitado de indicadores y puntos de referencia críticos que proporcionan una imagen de los progresos de un país en el cumplimiento de los objetivos de la agenda de la WPS.
3. La tarjeta de puntuación es una **herramienta de asociación**. Muchos de los problemas de seguridad inter, trans- y nacionales requieren la cooperación regional e internacional. Para que los Estados trabajen bien juntos necesitan compartir normas comunes. Mediante el intercambio de datos y prácticas óptimas sobre la incorporación de la perspectiva de género, los Estados podrán trabajar juntos de manera más eficiente y eficaz en toda la región.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tarjeta de Puntaje de la WPS en América Latina** | | | | | |
| **CATEGORÍA** | **RESULTADO ESPERADO** | **INDICADORES** | **SÍ** | **NO** | **Puntaje** |

País:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de finalización: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **I. Importancia nacional/voluntad política** | | | | | |
|  | Existe un fuerte apoyo político en los niveles más altos del gobierno para lograr la igualdad de género e integrar las perspectivas de género en las políticas exteriores, de defensa y de policía de la nación. Las leyes nacionales apoyan la igualdad de género y los derechos de la mujer.  Los principios de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y sus resoluciones conexas [1820 (2008); 1888 (2009)]; 1889(2009); 1960 (2010); 2106 (2013) 2022 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) y 2493 (2019)]- también conocidas como el programa de la Mujer, la Paz y la Seguridad (WPS) - son reconocidas, integradas e incorporadas en las políticas del sector exterior y de seguridad.  En otras palabras, los funcionarios de la policía nacional, extranjera y de defensa reconocen la importancia de..:   * La participación de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones; * Protección de las mujeres y las niñas contra la violencia sexual y de género; * Prevención de la violencia contra la mujer mediante   la promoción de los derechos de la mujer;   * Incorporación de la perspectiva de género en las políticas exteriores, de defensa y de la policía nacional. | **1.1** - ¿Se mencionan los principios de la WPS en los principales documentos de política exterior? |  |  |  |
| **1.2** - ¿Se mencionan los principios de la WPS en los documentos de seguridad nacional? |  |  |  |
| **1.3** - ¿Apoya la constitución nacional la igualdad de género? |  |  |  |
| **1.4** - ¿Tiene el país un Plan de Acción Nacional (PAN) de la WPS? |  |  |  |
| **1.5 -** ¿Tiene el país otras formas de documentos o departamentos nacionales de igualdad de género? |  |  |  |
| **I.6** - ¿El PNA u otros documentos sobre la igualdad de género mencionan al Departamento/Ministerio de Defensa (D/MoD) como actor principal? |  |  |  |
| **1.7** - ¿Tiene el D/MoD su propio plan de acción/ejecución para cumplir su PAN u otros objetivos de la EPA o de igualdad de género? |  |  |  |
| **1.8** - ¿Menciona el PNA u otros documentos de la WPS o de igualdad de género a la policía nacional como un actor principal? |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| El Departamento/Ministerio de Defensa (D/MoD) y la policía son actores principales e integrales en la implementación del Plan de Acción Nacional (NAP) de la UNSCR 1325/WPS. | **1.9 -** ¿Tienen los organismos de la policía nacional su propio plan de acción/ejecución para cumplir el PNA u otros objetivos de la EPA o de la igualdad de género? |  |  |  |
| Se han asignado recursos y puestos específicos para la aplicación del PAN y/o los principios de la WPS para el D/MoD y la policía. | **1.10 - ¿Se** han asignado recursos o puestos para la ejecución del PAN/SMF en el D/MOD)? |  |  |  |
|  | **1.11 - ¿Se** han asignado recursos o puestos en los organismos de la policía nacional para la aplicación del PAN/SMF? |  |  |  |
| **Puntuación de la sección:** |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tarjeta de Puntaje de la WPS en América Latina** | | | | | |
| **CATEGORÍA** | **RESULTADO ESPERADO** | **INDICADORES** | **SÍ** | **NO** | **Puntaje** |

País:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de finalización: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **II. Política y práctica institucional** | | | | | | |
| **II.A. El género en las filas** | Se busca y promueve activamente la participación e integración de la mujer en condiciones de igualdad en las fuerzas militares y policiales. Las mujeres sirven en todos los rangos y en todas las disciplinas. Las mujeres también se despliegan en operaciones sobre el terreno en todos los rangos y disciplinas. Los países han establecido objetivos de reclutamiento para aumentar la participación de la mujer.  El entorno de trabajo es propicio para el reclutamiento de mujeres. Se han establecido políticas especiales, como la licencia de maternidad y paternidad, el cuidado de los niños y otras políticas familiares conexas, a fin de retener a las mujeres que opten por tener una familia. | **II.A.1.** ¿Cuántos hombres y mujeres sirven en las fuerzas nacionales de las fuerzas armadas y la policía? (Proporcione los números brutos de hombres/mujeres y mujeres como porcentaje de la fuerza en la columna de SÍ o 0 en la columna de NO si no hay mujeres sirviendo en estas organizaciones). |  |  | |  |
| **Fuerzas Armadas** |  |  | |  |
| **Fuerza Naval** |  |  | |  |
| **Infantería de Marina** |  |  | |  |
| **Fuerza Aérea** |  |  | |  |
| **Guardacostas** |  |  | |  |
| **Policía Nacional** |  |  | |  |
| **II.A.2.** ¿Cuántas mujeres y qué porcentaje están actualmente desplegadas en operaciones militares en el extranjero? |  |  | |  |
|  |  | **II.A.3.** ¿Todos los puestos en el Fuerzas Armadas están abiertos a las mujeres, incluyendo los puestos de combate en tierra? |  | |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tarjeta de Puntaje de la WPS en América Latina** | | | | | |
| **CATEGORÍA** | **RESULTADO ESPERADO** | **INDICADORES** | **SÍ** | **NO** | **Puntaje** |

País:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de finalización: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **II.A.4.** ¿Están todos los trabajos de la policía abiertos a las mujeres, incluidos los trabajos y las unidades de operaciones especiales de las fuerzas del orden? |  |  | |  |
| **II.A.5.** ¿Qué porcentaje de mujeres están sirviendo en los rangos superiores (coroneles y superiores)? |  |  | |  |
| **Fuerzas Armadas** |  |  | |  |
| **Fuerza Naval** |  |  | |  |
| **Infantería de Marina** |  |  | |  |
| **Fuerza Aérea** |  |  | |  |
| **Guardacostas** |  |  | |  |
| **Policía Nacional** |  |  | |  |
|  |  | **II.A.6.** ¿Cuáles son los objetivos para aumentar el número de mujeres en las filas? |  | |  |  |
|  |  | **Fuerzas Armadas** |  | |  |  |
|  |  | **Fuerza Naval** |  | |  |  |
|  |  | **Infantería de Marina** |  | |  |  |
|  |  | **Fuerza Aérea** |  | |  |  |
|  |  | **Guardacostas** |  | |  |  |
|  |  | **Policía Nacional** |  | |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tarjeta de Puntaje de la WPS en América Latina** | | | | | |
| **CATEGORÍA** | **RESULTADO ESPERADO** | **INDICADORES** | **SÍ** | **NO** | **Puntaje** |

País:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de finalización: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **II.A.7.** ¿Existen limitaciones en el número de mujeres a las que se permite servir? |  |  |  |
| **Fuerzas Armadas** |  |  |  |
| **Fuerza Naval** |  |  |  |
| **Infantería de Marina** |  |  |  |
| **Fuerza Aérea** |  |  |  |
| **Guardacostas** |  |  |  |
| **Policía Nacional** |  |  |  |
| **II.B. Estrategia, Planes y Políticas** | Los principios de la WPS se han integrado en las principales directivas y documentos de orientación relacionados con la doctrina, la planificación y las operaciones. En otras palabras, se introduce una perspectiva de género en todas las fases de las operaciones y misiones militares y policiales, y se adaptan a contextos operacionales específicos. | **II.B.1.** ¿Se hace referencia a los principios de la WPS en documentos clave relacionados con la estrategia, la política y la planificación militar? |  |  |  |
| **II.B.2.** ¿Se hace referencia a los principios de la WPS en documentos clave relacionados con la estrategia, la política y la planificación de la policía nacional? |  |  |  |
| **II.B.3.** ¿Están integrados los principios de la WPS en los procesos de planificación operacional militar? |  |  |  |
| **II.B.4.** ¿Se integran los principios del WPS en los procesos de planificación operativa de la policía? |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tarjeta de Puntaje de la WPS en América Latina** | | | | | |
| **CATEGORÍA** | **RESULTADO ESPERADO** | **INDICADORES** | **SÍ** | **NO** | **Puntaje** |

País:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de finalización: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | En los documentos pertinentes se destaca la importancia de reconocer que las mujeres, las niñas y los niños son particularmente vulnerables a la violencia sexual y basada en el género y a la explotación y el abuso sexuales. Se presta atención a la protección y la defensa de la libertad de circulación de las mujeres, las niñas y los niños. | **II.B.5.** Se han identificado, asignado y capacitado asesores en materia de género (GENAD) para garantizar que la perspectiva de género forme parte integrante de los ejercicios, las operaciones y otras actividades militares y policiales. | |  | |  |  |
| **II.B.6.** ¿Se incluye la responsabilidad de proteger a las personas vulnerables (mujeres, niñas y niños) de la violencia sexual en los documentos estratégicos de la policía nacional, los manuales de campo y otras publicaciones similares? | |  | |  |  |
| Se han identificado, asignado y capacitado asesores en materia de género (GENAD) para garantizar que la perspectiva de género forme parte integrante de los ejercicios, las operaciones y otras actividades militares y policiales.  Los GENAD se despliegan como parte del personal de mando tanto a nivel estratégico como operativo.  Se han identificado y asignado coordinadores de cuestiones de género (GFP) para que trabajen en los planos operacional y táctico a fin de garantizar que la perspectiva de género se integre plenamente en las actividades y operaciones cotidianas. | **II.B.7.** ¿Se ha nombrado un asesor de género a tiempo completo (GENAD) para el Fuerzas Armadas (no sólo para las operaciones de paz)? | |  | |  |  |
| **II.B.8.** ¿Se ha nombrado un asesor de género a tiempo completo (GENAD) para la policía nacional? | |  | |  |  |
| **II.B.9.** ¿La GENAD está asignada como miembro del estado mayor del comandante militar? | |  | |  |  |
| **II.B.10.** ¿La GENAD está asignada como miembro del personal del comandante de la policía? | |  | |  |  |
| **II.B.11.** ¿Las GENADs han recibido entrenamiento? | |  | |  |  |
| **II.B.12.** ¿Hay puntos focales de género (GFP) asignados en todas las organizaciones militares? | |  | |  |  |
| **II.B.13.** ¿Existen puntos focales de género (GFP) asignados en todas las organizaciones policiales? | |  | |  |  |
| **Tarjeta de Puntaje de la WPS en América Latina** | | | | | | | | |
| **CATEGORÍA** | **RESULTADO ESPERADO** | | | **INDICADORES** | | **SÍ** | **NO** | **Puntaje** |

País:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de finalización: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **II.B.14.** ¿Han recibido entrenamiento los GFP? |  |  |  |
| **II.C. Entrenamiento, educación y ejercicios** | Los principios de la WPS y las perspectivas de género están plenamente integrados en los planes de estudio de las actividades de capacitación y educación. La educación y la formación incluyen: la conciencia de género y cultural/social, la visión general de los principios de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, la forma en que el género se relaciona con la eficacia operacional y la prevención de la violencia sexual.  Antes de las nuevas operaciones y misiones, se ha impartido una capacitación adecuada en los principios de la WPS y en la forma de aplicar una perspectiva de género como requisito previo para el cumplimiento de la misión. | **II.C.1.** ¿Se han integrado los principios de la WPS en la educación y la formación del personal de nivel inferior? |  |  |  |
| 1. Militar |  |  |  |
| 1. Policía |  |  |  |
| **II.C.2.** ¿Se han integrado los principios del WPS en la educación y la formación del personal de nivel medio? |  |  |  |
| 1. Militar |  |  |  |
| 1. Policía |  |  |  |
|  | **II.C.3.** ¿Se han integrado los principios del WPS en la educación y la formación del personal de nivel superior? |  |  |  |
|  | 1. Militar |  |  |  |
|  | 1. Policía |  |  |  |
|  | **II.C.4.** ¿Se han integrado los principios del WPS en cualquier otra formación del personal? |  |  |  |
|  | **II.C.5.** ¿Recibe el personal capacitación especial sobre la protección de las personas vulnerables contra la violencia y la explotación sexuales? |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tarjeta de Puntaje de la WPS en América Latina** | | | | | |
| **CATEGORÍA** | **RESULTADO ESPERADO** | **INDICADORES** | **SÍ** | **NO** | **Puntaje** |

País:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de finalización: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 1. Militar |  |  |  |
| 1. Policía |  |  |  |
|  |  | **II.C.6.** Como mínimo, ¿el entrenamiento militar previo al despliegue incluye las siguientes áreas? |  |  |  |
|  |  | A) la importancia de la protección, los derechos y las necesidades de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños; |  |  |  |
|  |  | B) la información sobre la forma de comprometerse con las mujeres locales y aumentar su participación, así como la forma de intercambiar información con ellas; |  |  |  |
|  |  | C) capacitación en materia de sensibilización cultural basada en un análisis de las relaciones entre los géneros en la zona de operaciones; |  |  |  |
|  |  | D) la forma en que la integración de una perspectiva de género puede servir de fuerza habilitadora y aumentar la eficacia de las operaciones; |  |  |  |
|  |  | E) la comprensión de las medidas con respecto al derecho internacional en relación con los derechos y la protección de las mujeres y las niñas, especialmente los civiles durante los disturbios y los conflictos; |  |  |  |
|  |  | F) la capacitación específica en normas de género centrada en la esfera operacional. |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tarjeta de Puntaje de la WPS en América Latina** | | | | | |
| **CATEGORÍA** | **RESULTADO ESPERADO** | **INDICADORES** | **SÍ** | **NO** | **Puntaje** |

País:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de finalización: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **II.D. Ambiente de trabajo** | El entorno laboral es propicio para la contratación de mujeres. Se han establecido políticas especiales como la licencia de maternidad y paternidad, el cuidado de los niños y otras políticas familiares relacionadas para mejorar la calidad de vida del personal militar y policial y mejorar el reclutamiento.  Además, hay programas que crean un clima positivo y un ambiente de confianza y respeto para todos. Hay una política de tolerancia cero para la explotación sexual, el acoso y la agresión dentro de las filas, en las misiones o contra civiles durante las operaciones. Se aborda la explotación y el abuso sexual tanto interno como externo. | **II.D.1** - ¿Existen políticas de recursos humanos como la licencia de maternidad/paternidad para los militares? |  |  |  |
| **II.D.2** - ¿Existen políticas de cuidado de los niños o de licencia familiar para los militares? |  |  |  |
|  | **II.D.3** - ¿Existen políticas de recursos humanos como la licencia de maternidad/paternidad, la licencia para el cuidado de los hijos o la licencia familiar para la policía nacional? |  |  |  |
|  | **II.D.4** - ¿Existe un programa de acoso sexual y de explotación y abuso sexuales para la protección del personal militar en las filas? |  |  |  |
|  | **II.D.5** - ¿Existe un programa de acoso sexual y de explotación y abuso sexual para la protección del personal policial dentro de las filas? |  |  |  |
|  | **II.D.6** - ¿Existe un programa de prevención del acoso sexual y de la explotación y el abuso sexuales para abordar los problemas del personal militar y policial con los civiles en la zona de operaciones? |  |  |  |
|  | **II.D.7** - ¿Se proporciona a las mujeres equipo diseñado para adaptarse al cuerpo de las mujeres? (es decir, uniformes y equipo de protección personal como la armadura corporal) |  |  |  |
|  |  | 1. Militar |  |  |  |
|  |  | 1. Policia |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tarjeta de Puntaje de la WPS en América Latina** | | | | | |
| **CATEGORÍA** | **RESULTADO ESPERADO** | **INDICADORES** | **SÍ** | **NO** | **Puntaje** |

País:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de finalización: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **II.D.8.** ¿Existen instalaciones o infraestructura diseñadas para dar cabida a la participación de la mujer? (es decir, barracones o baños)? |  | |  |  | |
|  |  | 1. Militar |  | |  |  | |
|  |  | 1. Policía |  | |  |  | |
|  | **Puntaje de sección:** |  |  | |  |  | |
| **III. Vigilancia/Informe y evaluación** | | | | | | | |
|  | Se han establecido mecanismos eficaces de vigilancia y presentación de informes para los esfuerzos de aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y/o de los principios del WPS por parte del país, a fin de que éste pueda hacer un seguimiento de su actuación, identificar las áreas problemáticas y realizar cambios. El proceso es transparente, se pone a disposición del público y en él participa activamente la sociedad civil. | **III.1** - ¿Existen requisitos nacionales de vigilancia y presentación de informes? |  |  | | |  |
| **III.2** - ¿Participan las organizaciones de la sociedad civil en los exámenes de los PAN o los SPW? |  |  | | |  |
| **III.3** - ¿Recogen los militares datos desglosados por género para las operaciones militares y durante las mismas? |  |  | | |  |
| **III.4** - ¿Recoge la policía nacional datos desglosados por género para las operaciones policiales y durante las mismas? |  |  | | |  |
| **III.5** - ¿Se ponen a disposición del público datos desglosados por género? |  |  | | |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tarjeta de Puntaje de la WPS en América Latina** | | | | | |
| **CATEGORÍA** | **RESULTADO ESPERADO** | **INDICADORES** | **SÍ** | **NO** | **Puntaje** |

País:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Fecha de finalización: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Puntaje de sección:**  **Puntaje Total:** |  |  |  |  |

1. Este proyecto se llevó a cabo a petición del Comando Sur de los Estados Unidos. Es parte de los esfuerzos del Departamento de Defensa de EE.UU. para avanzar en los resultados de seguridad con las naciones asociadas. [↑](#footnote-ref-1)
2. En el hemisferio sur el marco legal de los derechos humanos es incluso anterior a la DUDH. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, (adoptada en mayo de 1948 en Bogotá, Colombia) fue el primer instrumento de derechos humanos que reconoció la igualdad de derechos para todas las personas. Fue seguida en 1969 por la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 exige a los Estados que adopten una legislación nacional para dar efecto a esos derechos. [↑](#footnote-ref-2)
3. Fueron particularmente importantes para integrar los derechos humanos en la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos. [↑](#footnote-ref-3)
4. En 2013, el CEDAW adoptó la Recomendación General 30 sobre la mujer en la prevención de conflictos y en las situaciones de conflicto y posteriores a los conflictos. Esto reforzó los vínculos entre el programa de la SPM y la CEDAW. [↑](#footnote-ref-4)
5. Véase Mary K. Meyer Mcaleese, "WPS and the Organization of American States", en Sara E. Davies y Jacqui True, eds*., The Oxford Handbook of Women, Peace and Security* (Oxford: Oxford University Press, 2019), págs. 413 a 427. [↑](#footnote-ref-5)
6. NATO/EAPC Women, Peace and Security Policy and Action Plan, 2018

   https://www.nato.int/nato\_static\_fl2014/assets/pdf/pdf\_2018\_09/20180920\_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf [↑](#footnote-ref-6)
7. US DOD, *Women, Peace and Security Strategic Framework and implementation Plan* (Washington, DC: US DOD, June 2020), p.10. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ibid. pág .11 [↑](#footnote-ref-8)
9. Ibid [↑](#footnote-ref-9)
10. Ibid, pág. 11. Los objetivos generales de la Defensa de los Estados Unidos a largo plazo con respecto a la agenda del WPS son los siguientes: Objetivo de defensa 1. El Departamento de Defensa ejemplifica una organización diversa que permite la participación significativa de las mujeres en el desarrollo, la gestión y el empleo de la Fuerza Conjunta; Objetivo de Defensa 2. Las mujeres de las naciones asociadas participan y sirven significativamente en todos los rangos y en todas las ocupaciones de los sectores de defensa y seguridad; Objetivo de Defensa 3. Los sectores de defensa y seguridad de las naciones asociadas aseguran que las mujeres y las niñas estén seguras y que sus derechos humanos estén protegidos, especialmente durante los conflictos y las crisis. [↑](#footnote-ref-10)
11. En 2019, la Capitán de Corbeta de la Armada brasileña, Marcia Braga, recibió el premio a la Defensora Militar de Género del Año de las Naciones Unidas por su trabajo en la operación de las Naciones Unidas en la República Centroafricana. [↑](#footnote-ref-11)
12. Véase Departamento de Defensa de los Estados Unidos, *Women, Peace and Security Policy and Action Plan*, pág. 7. [↑](#footnote-ref-12)