

CAPÍTULO TERCERO

MUJER, OTAN Y UNIÓN EUROPEA

Jesús Ignacio Gil Ruiz

RESUMEN

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad, de octubre del 2000, tiene por objeto la integración de las consideraciones de género en todos los aspectos del trabajo de seguridad. Esto incluye la participación de las mujeres en la resolución de conflictos, así como en las operaciones de mantenimiento de la paz. También apunta a una mayor representación de las mujeres en todos los niveles, en la toma de decisiones en las instituciones nacionales, regionales e internacionales, y en la consulta con grupos locales e internacionales de mujeres.

En este documento se analiza el impacto de esta resolución y otras anexas posteriores en organizaciones internacionales tan importantes como la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) y la Unión Europea (UE), tratando de desarrollar cómo la introducción de la perspectiva de género en la doctrina y misiones de estas organizaciones es esencial para ayudar a alcanzar, junto con otros actores internacionales, nacionales y estatales, los objetivos planteados en las resoluciones, creando un entorno más estable de seguridad en situaciones de conflicto.

Primeramente, el documento examina los compromisos asumidos por la OTAN, desde un punto de vista institucional y operativo, para garantizar la difusión del conocimiento y de sus mandatos, especialmente en el campo de la gestión de crisis.

En segundo lugar, se analiza la actuación de la UE en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y niñas que viven en situaciones de conflicto en todos los ámbitos de sus políticas, incluida

la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD, o CSDP por sus siglas en inglés).

Por último, concluye ofreciendo un balance de los logros alcanzados por ambas organizaciones en los últimos años y los retos futuros para continuar con la exitosa implementación de la Resolución 1325.

Palabras clave:

OTAN, UE, Política Común de Seguridad y Defensa, género, consenso, partenariado, empoderamiento de la mujer, perspectiva de género, enfoque integral, plan de acción, asesor de género

ABSTRACT

United Nations Security Council Resolution 1325 adopted in October 2000, aims at the integration of gender considerations into all aspects of security work. This includes participation in conflict resolution and peacekeeping operations. It also targets increased representation of women at all decision-making levels in national, regional and international institutions, as well as consultation with local and international women's groups.

This chapter analyses the impact of this Resolutions and another three additional Resolutions in international organizations like the North Atlantic Treaty Organization (NATO) and the European Union (EU), trying to develop how the introduction of the gender perspective in doctrine and missions of these organizations is essential to help achieve, along with other international actors, national and state the goals outlined in the Resolutions.

Firstly, the chapter reviews the commitments made by NATO, from an institutional and operational view to ensure the dissemination of knowledge and its mandates, especially in the field of crisis management.

Secondly, it examines the actions of the EU in promoting and defending the rights of women and girls living in conflict situations in all spheres of its policies, including the Common Security and Defence Policy (CSDP).

Finally, it concludes by offering a balance of achievements in recent years by these institutions and the challenges ahead to continue the successful implementation of Resolution 1325.

Key words:

NATO, EU, Common Security and Defence Policy, Gender, Consensus, Partners, Women Empowerment, Gender Mainstreaming, Gender Advisor

«La Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) ha aprobado la Resolución 1325 con una energía que fácilmente podría pasar por entusiasmo. Un vistazo a su página web muestra 47 documentos relacionados con el tema. Se ha organizado una exposición multimedia de la contribución de la OTAN a la aplicación de la Resolución. Hay fotos agradables de mujeres jóvenes en uniforme militar con bebés, saludando a los niños. La OTAN, incluso celebra el Día Internacional de la Mujer. Aparentemente, permaneciendo hombro con hombro con el movimiento de mujeres, el secretario general Anders Fogh Rasmussen, preguntó, el 8 de marzo de 2010, “¿sería un mundo, en el que las mujeres disfrutaban de iguales derechos que los hombres, más seguro y estable? Es difícil decirlo, pero en última instancia, una paz duradera en muchas de las zonas más conflictivas de todo el mundo puede depender de la respuesta”»⁽¹⁾.

Cynthia Cockburn, investigadora feminista y escritora que trabaja en la intersección de los estudios de género y estudios sobre la paz y conflictos.

■ INTRODUCCIÓN

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (CSNU, UNSC por sus siglas en inglés) sobre Mujeres, Paz y Seguridad (MPS, Women, Peace and Security, WPS por sus siglas en inglés), de octubre de 2000, reconoció el efecto desproporcionado de los conflictos sobre las mujeres y subrayó su función esencial en la prevención de estos, así como en los esfuerzos de construcción y reconstrucción de la paz posconflicto. En concreto, la Resolución tiene por objeto la integración de las consideraciones de género en todos los aspectos del trabajo de seguridad. Esto incluye la participación en la resolución de conflictos y procesos de paz; las operaciones de mantenimiento de la paz, desarme, desmovilización y reintegración; la reforma del sector de seguridad, y la protección y los derechos de las mujeres. También apunta a una mayor representación de las mujeres en todos los niveles, en la toma de decisiones en las instituciones nacionales, regionales e internacionales, así como la consulta con grupos locales e internacionales de mujeres.

⁽¹⁾ No to War – No to NATO. Annual Meeting. Dublin. 15-17 April 2011. *Contribution to the Working Group on «Feminist Critiques of Militarization»*. *Snagged On The Contradiction: NATO, UNSCR 1325, and Feminist Responses*. Cynthia COCKBURN. http://www.wloe.org/fileadmin/FilesEN/PDF/no_to_nato/women_nato_2011/NATO1325.pdf NATO has adopted UNSC Resolution 1325 with an energy that could easily pass for enthusiasm. A glance at its website will show 47 documents relating to the topic. A multi-media exhibition has been mounted of NATO's contribution to implementation of the Resolution (September 2010). There are pleasing photos of young women in army fatigues carrying babies, waving to children. NATO even celebrates International Women's Day. Apparently standing shoulder to shoulder with the women's movement, Secretary General Anders Fogh Rasmussen asked, on 8 March 2010, 'Would a world in which women enjoyed rights equal to those of men be safer and more stable? It is difficult to say, but ultimately a lasting peace in many of the world's most troubled areas may depend upon the answer'.

Desde el año 2000, tres resoluciones adicionales han sido adoptadas:

- Resolución del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas 1820, de 2008, que complementa a la 1325, centrándose en la prevención y respuesta a la violencia sexual en situaciones de conflicto y posconflicto armado.
- Resolución 1888 (2009), que refuerza la Resolución 1820, en particular mediante el nombramiento de un Representante Especial de la ONU para abogar por el fin de la violencia sexual en conflictos armados.
- Resolución 1889 (2009), que, basándose en la 1325, mejora la supervisión y presentación de informes, destacando también la importancia de la asignación de recursos.

En este documento se analiza el impacto de estas resoluciones en organizaciones internacionales tales como la OTAN y la Unión Europea (UE). Por otra parte, tratará de desarrollar cómo la introducción de la dimensión de género en la doctrina y misiones de estas organizaciones es esencial para ayudar a alcanzar, junto con otros actores internacionales, nacionales y estatales, los objetivos planteados en las resoluciones anteriormente mencionadas, creando un entorno más estable de seguridad en situaciones de conflicto.

En primer lugar, el documento examina los compromisos asumidos por la OTAN, desde un punto de vista institucional y operativo para garantizar la difusión del conocimiento y de sus mandatos, especialmente en el campo de la gestión de crisis.

En segundo lugar, se analiza la actuación de la UE en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres y niñas que viven en situaciones de conflicto en todos los ámbitos de sus políticas, incluida la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD).

Por último, concluye ofreciendo un balance de los logros alcanzados por estas instituciones en los últimos años y los retos futuros para continuar con la exitosa implementación de la Resolución 1325.

■ MUJER Y OTAN⁽²⁾

Como se ha señalado anteriormente, el 31 de octubre de 2000, el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas adoptó la Resolución 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad.

Doce años más tarde, la importancia y relevancia de las cuestiones de género están claramente reconocidas en el ámbito militar, en particular en el marco de las operaciones. Como el expresidente del Comité Militar de la OTAN y

⁽²⁾ En esta página web se encuentra una biblioteca multimedia sobre Mujer, Paz y Seguridad en la OTAN. <http://natolibguides.info/content.php?pid=158866&sid=1344311>

actual ministro de Defensa italiano, el almirante Di Paola, ha señalado en varias ocasiones: «El género es un activo para mejorar la eficacia operativa y un multiplicador que ayuda a ganar los corazones y las mentes».

En el actual entorno complejo de seguridad, las capacidades complementarias del personal masculino y femenino son esenciales para la eficacia operativa de la OTAN, especialmente en vista de la creciente complejidad de la interacción civil-militar, de las relaciones públicas y de la obtención de inteligencia.

Pero, ¿por qué es necesario incorporar las cuestiones de género en las políticas y normativa de la OTAN? ¿Qué cambios se han producido para que se entienda que el género es un elemento indispensable a tener en cuenta en toda acción que se pretenda llevar a cabo por esta organización? Estas son las preguntas a las que trataremos de dar respuesta en este capítulo.

En los últimos tiempos, la perspectiva de género se está incorporando como uno de los instrumentos imprescindibles a la hora de valorar el impacto de las distintas políticas que desarrollan organizaciones y Estados. Tanto es así, que una vez canalizada la importancia del principio de la igualdad real en nuestras sociedades y entendido que los efectos de las distintas decisiones y acciones políticas tienen una repercusión que incide directamente a la sociedad y que despliega sus efectos de manera distinta en función del sexo de las personas, la Alianza del Tratado del Atlántico Norte ha integrado esta perspectiva en su agenda como una de sus principales prioridades.

Por lo tanto, antes de continuar, considero oportuno ofrecer algunos antecedentes respecto a la estructura de proceso de decisión de la OTAN, sobre todo, para aquellos que no estén familiarizados con la Alianza.

■ ¿Qué es la OTAN?⁽³⁾

La OTAN es una alianza de 28 países de América del Norte y Europa comprometidos con el cumplimiento de los objetivos del Tratado del Atlántico Norte firmado el 4 de abril de 1949.

De acuerdo con dicho tratado, el papel fundamental de la OTAN es salvaguardar la libertad y la seguridad de sus países miembros por medios políticos y militares. La OTAN proporciona un foro en el que sus Estados miembros pueden consultar asuntos en materia de seguridad de interés común y adoptar medidas conjuntas para hacerlos frente.

La Alianza está comprometida con la defensa de sus Estados miembros frente a la agresión o amenaza de agresión y con el principio de que un ataque contra uno o varios miembros se consideraría como un ataque contra todos.

⁽³⁾ http://www.nato.int/cps/en/SID-C4489535-9BA056B3/natolive/what_is_nato.htm

■ Proceso de decisión

El proceso de toma de decisiones en la OTAN es muy significativo, en el sentido de que el consenso se aplica a todos los niveles de la Organización.

El Consejo del Atlántico Norte (CAN, o NAC por sus siglas en inglés⁽⁴⁾) es la institución principal política y de toma de decisiones, que ostenta una efectiva autonomía política y un importante poder de decisión.

El Consejo se reúne a nivel de embajadores y representantes permanentes al menos una vez a la semana. También se reúne dos veces al año a nivel de ministros de Relaciones Exteriores, tres veces al año a nivel de ministros de Defensa y, ocasionalmente, a nivel de cumbre con la participación de ministros y jefes de Estado y de Gobierno. Las reuniones del Consejo las preside el secretario general de la OTAN.

El trabajo del Consejo lo preparan comités subordinados responsables de áreas políticas específicas. Estos comités cuentan con las divisiones y oficinas del Personal Internacional (civil), cuya función es proporcionar recomendaciones políticas al Consejo.

El Comité Militar⁽⁵⁾ es la máxima autoridad militar en la OTAN, bajo la autoridad política del Consejo a quien proporciona asesoramiento militar. El Comité Militar es también responsable de proporcionar orientación a los Mandos Estratégicos de la OTAN, a los cuales me referiré más adelante. Los miembros del Comité Militar son los Representantes Militares nacionales que se reúnen en sesión permanente dos veces por semana, en representación de sus jefes de Estado Mayor de la Defensa, los que se reúnen normalmente tres veces al año.

El Comité Militar recibe apoyo del Estado Mayor Internacional (militar), que constituye el vínculo esencial entre los órganos de decisión política de la Alianza y los Mandos Estratégicos, manteniendo también una estrecha relación con Personal Internacional.

Hay dos Mandos Estratégicos⁽⁶⁾: el Comandante Supremo Aliado en Europa (Supreme Allied Commander Europe, SACEUR por sus siglas en inglés), ubicado en Mons (Bélgica) y responsable de la dirección de todas las operaciones militares de la OTAN y el Comandante Supremo Aliado de Transformación (Supreme Allied Commander Transformation, SACT por sus siglas en inglés) en Norfolk (EE.UU.), responsable de promover y supervisar la continua transformación de las fuerzas y capacidades de la Alianza. Ambos asesoran al Comité Militar en sus responsabilidades de mando.

⁽⁴⁾ http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_49763.htm

⁽⁵⁾ http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_49633.htm

⁽⁶⁾ http://www.manw.nato.int/page_structure.aspx

Por muchas razones, la OTAN no cuenta solo con los 28 Estados miembros, sino que también con muchos países, llamados de asociación o *partners*⁽⁷⁾, reunidos en diferentes foros como:

- El Consejo de Asociación Euro-Atlántico (en inglés, Euro-Atlantic Partnership Council, EAPC) que engloba a 50 naciones y entre los que se encuentran 22 países socios. Es un foro multilateral de diálogo y consulta sobre cuestiones políticas y de seguridad. Proporciona el marco político global para la cooperación de la OTAN con los países socios en el área Euro-Atlántica y para las relaciones bilaterales desarrolladas entre la OTAN y cada país socio en el marco del programa de Asociación para la Paz.
- El Diálogo Mediterráneo, que se inició en 1994 y donde actualmente participan siete países de la OTAN: Argelia, Egipto, Israel, Jordania, Mauritania, Marruecos y Túnez.
- La Iniciativa de Cooperación de Estambul, que incluye a Baréin, Qatar, Kuwait y los Emiratos Árabes Unidos y, finalmente,
- «Otros socios del mundo» también llamados «países de contacto», como Australia, Japón, República de Corea y Nueva Zelanda, que comparten las preocupaciones estratégicas de la Alianza y sus valores fundamentales.

■ Género en la OTAN. Fases

La incorporación de las cuestiones de género en la agenda de la OTAN, y más concretamente de la mujer, surge como una consecuencia lógica de los cambios sociales que a partir de la II Guerra Mundial comienzan a protagonizarse por parte de estas. A mediados del siglo xx, se comienza a producir un distanciamiento de la lógica imperante, esto es, la división sexual del trabajo. Esta lógica suponía que mientras los varones desarrollaban exclusivamente sus actividades productivas en las fábricas y en sus centros profesionales, la mujer se hacía cargo de las responsabilidades familiares y del hogar. Sin embargo, esta lógica fue perdiendo representatividad, en la medida en que la mujer comenzó a incorporarse formalmente al mercado laboral, y, por tanto, a gozar de independencia económica y personal, que es lo que la doctrina conoce como «empoderamiento de la mujer»⁽⁸⁾ (en inglés *women empowerment*).

Pues bien, este cambio sustancial se trasladó al interior de las Organizaciones y, cómo no, también al interior de las Fuerzas Armadas que se nutrieron y reflejaron de esa sociedad transformada, modernizándose y actualizándose.

⁽⁷⁾ http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_50349.htm

⁽⁸⁾ <http://www.beta.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/womenempowerment/overview.html>

Pero volviendo a lo que nos interesa, que es el proceso de integración de la perspectiva de género en la agenda de la OTAN, es posible reconocer cuatro fases en su evolución:

- La primera fase comenzó con los debates sobre la función de las mujeres militares en la alianza.
- La segunda se inició con la promulgación de la Resolución 1325 y el reconocimiento de las consideraciones de género en todos los aspectos de mantenimiento de la paz.
- La tercera fase, coincidiendo con la cumbre de la OTAN de Estrasburgo-Kehl de 2009, dio un gran impulso a la aplicación de la Resolución 1325, sobre todo en las operaciones de mantenimiento de la paz.
- Por último, en noviembre de 2010, la Cumbre de Lisboa confirmó el compromiso de la OTAN por mejorar la inclusión de los asuntos de género en la política y misiones de la Organización.

■ Perspectiva de género

Antes de continuar, me gustaría aclarar un concepto que se encuentra repetido muchas veces en las próximas paginas. Es el término: integración de la perspectiva de género.

La perspectiva de género es una herramienta que nos permite valorar los efectos de las decisiones que se adoptan en el día a día, en los hombres y las mujeres.

Esta perspectiva surge al calor de las teorías feministas de la diferencia o de la igualdad real. El género nos permite hacernos una idea de las funciones y comportamientos que se adscriben en una sociedad en lo que se refiere a los hombres y las mujeres. De hecho nos permite observar cómo se interpreta el principio de igualdad para unos y para otras. Las necesidades de hombres y mujeres en los distintos lugares del mundo, como es sabido, son distintas, es por ello que la igualdad como tal no se puede concebir como un concepto cerrado y asimilable a todas las personas, sino que como consecuencia de los usos y costumbres que rigen en las sociedades adopta unos grados distintos, creando sociedades más igualitarias o desiguales, y es aquí donde el valor de la perspectiva de género alcanza toda su importancia y significado, en lo que se refiere a las políticas y acciones que las organizaciones ejecutan para lograr una auténtica igualdad real.

Por lo tanto, podemos decir que la incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, en todos los ámbitos y en todos los niveles. Se trata de una estrategia destinada a hacer de las preocupaciones y experien-

cias de las mujeres, así como de los hombres, un elemento integrante de la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las estrategias y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y la desigualdad no se perpetúe.

Es importante señalar que la perspectiva de género no se centra exclusivamente en las mujeres, aunque las mujeres suelen ser los principales objetivos y las beneficiarias de las prácticas de la integración, debido a su posición de desventaja en muchas colectividades. Podemos decir que ver las cosas a través de la perspectiva de género es un método para facilitar la igualdad de género.

Está claro que hombres y mujeres a menudo ven las cosas de una manera diferente. Esto no es un secreto, pero es un hecho que nos puede ayudar a ver una situación desde diferentes ángulos. Esta teoría se conoce como «la perspectiva de género». En Afganistán, por ejemplo, unos miembros de un Equipo Provincial de Reconstrucción (PRT) estaban tratando de evaluar lo que un pueblo necesitaba en términos de desarrollo. Todos los entrevistados dijeron que necesitaban acceso al agua para que sus mujeres no tuvieran que caminar varios kilómetros para obtenerla todos los días. Sin embargo, todas las personas a las que se entrevistó eran hombres. Si hubieran hablado con las mujeres habrían descubierto que para muchas de ellas, esta recogida de agua, les permitía salir de casa por un tiempo y conversar con otras mujeres. Las prioridades para las mujeres eran distintas. Para ellas resultaba más importante contar con centros de salud o escuelas para sus hijos.

Esto significa que la participación de hombres y mujeres en la búsqueda de soluciones a los problemas es un elemento fundamental para abordar todas las perspectivas y soluciones posibles a los problemas.

■ Género en la OTAN antes de la Resolución 1325

Se podría señalar que la incorporación de la perspectiva de género a la agenda de la OTAN está marcada por un antes y un después de la promulgación de la Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad.

La primera Conferencia de la OTAN de Mujeres Oficiales tuvo lugar en Copenhague en 1961, con delegadas de Dinamarca, Países Bajos, Noruega, Reino Unido y los Estados Unidos. Se centró en las cuestiones relativas al *status*, organización, condiciones de empleo y perspectivas de carrera para las mujeres en las Fuerzas Armadas de la Alianza. Las delegadas acordaron convocar futuras conferencias expresando unánimemente la esperanza de que la OTAN y las autoridades nacionales considerasen la integración de un mayor número de mujeres a sus ejércitos.

Cinco años más tarde, en 1966, el Servicio de Información de la OTAN convocó la Conferencia de Directores de Mujeres Oficiales a la que asistieron representantes de siete países de la OTAN.

Estas dos primeras conferencias fueron muy importantes para el intercambio de experiencias sobre la mujer en las Fuerzas Armadas, facilitando el proceso de transformación dentro de las fuerzas aliadas.

En noviembre de 1973, se creó un comité *ad hoc* de Mujeres en las Fuerzas de la OTAN (en inglés Committee on Women in the NATO Forces, CWINF) durante la Conferencia de la OTAN de Mujeres Oficiales que se celebró en Bruselas. Las delegadas, que representaban a 100.000 mujeres militares, adoptaron una resolución en la que se acordaba que las mujeres deberían tener la oportunidad de servir en todo tipo de empleos, con la excepción de aquellos que implicaran entrar en combate, ya que esto último se consideraba una competencia de índole de política nacional. Se reconoció este comité de mujeres formalmente por parte del Comité Militar en julio de 1976.

En la conferencia del CWINF de 1985, a la que asistieron 57 representantes de 13 países de la OTAN, España participó por primera vez.

98

En 1996, la presidenta del CWINF en cooperación con el director del Estado Mayor Internacional, abogaron por crear un puesto en el Estado Mayor destinado a tiempo completo a los asuntos de género.

Como consecuencia de esta solicitud se creó en enero de 1998 la Oficina de Mujeres en las Fuerzas de la OTAN, sirviendo de enlace con los Representantes Militares y su personal y permitiendo la muy necesitada continuidad de los objetivos del CWINF.

Tenemos que recordar que en ese momento las fuerzas de la OTAN ya estaban desempeñando misiones en los Balcanes y, en cierta medida, este marco regional se convirtió en la primera prueba real para la evaluación de las tareas de las mujeres militares en las operaciones de mantenimiento de la paz.

En resumen, se podría decir que, antes de la Resolución 1325, la perspectiva de género se centró en un debate sobre la incorporación y la integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

■ Género en la OTAN después de la Resolución 1325

Cuando en el año 2000 la ONU aprobó la Resolución 1325, la comunidad internacional reconoció que los civiles, especialmente las mujeres y los niños, constituyen la gran mayoría de los afectados por los conflictos armados.

Los efectos de la 1325 se hicieron notar inmediatamente en las estructuras institucionales y operativas de la OTAN. Algunas de las competencias de sus comités se ampliaron, y se crearon nuevos mecanismos para aplicar la Resolución. Además fueron aprobadas, en cooperación con todos los miembros aliados y socios, las primeras directrices políticas y recomendaciones para incluir los aspectos de género en todas las operaciones militares.

■ El CWINF después de la Resolución 1325

Tras la promulgación de la 1325, el CWINF celebró en mayo de 2001 su vigésimo quinto aniversario durante la reunión de Roma.

Desde 2002, ha llevado a cabo una cooperación activa con las naciones de la Asociación para la Paz (Partnership for Peace), y desde junio de 2003 se ha invitado a los siete países del Diálogo Mediterráneo a asistir a las reuniones anuales.

Sin ninguna duda, una de las reuniones más importantes del Comité se celebró en Berlín en junio de 2007 cuando se aprobó el informe *Comité de Mujeres en la Fuerzas de la OTAN, guía para la Perspectiva de Género en la OTAN*⁽⁹⁾. Este documento fue la primera contribución importante que realizó la Alianza desde una perspectiva integrada de género en todas las operaciones militares, especialmente en tres áreas: planificación operativa, educación y formación y evaluación.

Desde mayo de 2009, el Comité y la Oficina cambiaron sus nombres por «Comité de la OTAN sobre las Perspectivas de Género»⁽¹⁰⁾ (NCGP) y «Oficina de la OTAN sobre las Perspectivas de Género»⁽¹¹⁾ (NOGP).

Las misiones principales del Comité son:

- Asesorar y apoyar al Comité Militar de la OTAN en cuestiones de género.
- Promover la perspectiva de género como una estrategia que incluya tanto las preocupaciones e intereses de las mujeres como las de los hombres, y que se conviertan en un elemento básico en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, programas y operaciones militares.
- Facilitar el intercambio de información entre los países de la OTAN, dentro de su estructura de mando, y específicamente dentro de la sede de la OTAN en Bruselas, sobre las políticas relacionadas con las perspectivas de género.

⁽⁹⁾ *Committee on Women in the NATO Forces guidance for NATO Gender Mainstreaming.* http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf

⁽¹⁰⁾ *NATO Committee on Gender Perspectives.* http://www.nato.int/issues/women_nato/2011/HANDBOOK_2011.pdf

⁽¹¹⁾ *NATO Office on Gender Perspectives.* http://www.nato.int/issues/women_nato/owinf.html

- Servir de enlace con las organizaciones internacionales y organismos interesados en la integración de una perspectiva de género en las operaciones militares.
- Ser el punto de contacto de la OTAN para recopilar, analizar y difundir información pertinente a través de la Oficina.

Me gustaría destacar que el 30 de noviembre de 2011, la ministra española de Defensa, Carme Chacón Piqueras, concedió el IV Premio «Soldado Idoia Rodríguez, mujer en las Fuerzas Armadas»⁽¹²⁾ al Comité de Perspectivas de Género de la OTAN, en reconocimiento a su apoyo a la incorporación e integración de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas y países aliados. En este sentido, reconoce al Comité su trabajo en la aplicación en el seno de la Alianza, de las distintas resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU sobre mujer, paz y seguridad.

■ **Organización del Comité y de la Oficina de Perspectivas de Género**

El Comité está compuesto por oficiales militares o su equivalente civil de cada nación de la OTAN, que deben estar familiarizados con los últimos avances nacionales relativos al género. Se rige por un comité ejecutivo y está apoyado por la Oficina.

El Comité Ejecutivo está compuesto por una presidenta, una presidenta electa, y dos vicepresidentes. La presidenta y la presidenta electa se designan a nivel nacional y deben ser mujeres oficiales en servicio activo. Esto hace que el Comité de Perspectivas de Género de la OTAN sea el único comité del Estado Mayor Internacional cuyo presidente es una mujer.

El Comité de Perspectivas de Género se reúne en sede de la OTAN en Bruselas una vez al año, como mínimo, o según lo requiera su presidenta.

La Oficina de Perspectivas de Género es el punto permanente de recogida, suministro e intercambio de información con respecto a los programas nacionales, políticas y procedimientos sobre las cuestiones relacionadas con el género. Al jefe de la Oficina se le nombra miembro del Comité de Perspectivas de Género, actuando como punto de contacto dentro de la sede de la OTAN.

■ **Aplicación de la Resolución 1325. EAPC⁽¹³⁾ 2007**

En las reuniones anuales del Comité de Perspectivas de Género llegaron a la conclusión de que, durante la última década, la Resolución 1325 se había incorporado de manera irregular entre los países miembros. Algunos de estos países han realizado un buen desarrollo de los planes y directivas, e incluso es-

⁽¹²⁾ http://www.nato.int/cps/en/natolive/news_82538.htm

⁽¹³⁾ Consejo de Asociación Euro-Atlántico

tán organizando sesiones de entrenamiento y educación previas al despliegue, o sobre el terreno directamente, mientras otros países apenas han comenzado a considerar el tema.

Sin embargo, en 2007, el Consejo del Atlántico Norte aprobó la Política de la OTAN/EAPC en materia de aplicación de la Resolución 1325 sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad⁽¹⁴⁾, llevándose a cabo de una forma abierta y transparente con el apoyo de los países asociados. Esta política representa el punto de partida para que las autoridades militares de la Alianza puedan cumplir con los objetivos de la 1325. De acuerdo con este documento las autoridades militares deben encargar a los Estados miembros la tarea de elaborar propuestas prácticas para la aplicación de la 1325, bajo constante revisión, e informar y seguir la labor realizada por la ONU, la OSCE y la UE en la incorporación de la dimensión de género en las operaciones de mantenimiento de la paz. El fin es garantizar, tanto como sea posible, la compatibilidad de esfuerzos que podrían llevar al intercambio de experiencias y al desarrollo de buenas prácticas. También las autoridades militares deben consultar con las ONG que trabajan sobre el terreno, con la finalidad de establecer vínculos con aquellas que cuenten con experiencia en las áreas donde la OTAN despliega sus fuerzas.

El Consejo del Atlántico Norte y el Consejo de Asociación Euro-Atlántico tienen que vigilar por su aplicación bajo constante revisión, debiendo informar anualmente.

El Consejo de Asociación Euro-Atlántico, reconoce que la complejidad de las misiones y operaciones de la OTAN, (que supone unos cincuenta mil efectivos desplegados desde los Balcanes hasta Afganistán), requiere de la coherencia en la incorporación de las cuestiones de género, y subraya la necesidad de contar con el conocimiento que se deriva de todos aquellos agentes, por supuesto también civiles, que participan en las zonas de conflicto. Esta idea tan integradora es lo que se conoce como «enfoque integral⁽¹⁵⁾» dentro de la Alianza.

Una de las lecciones aprendidas tras la aplicación del documento fue que se han de respetar las políticas nacionales, quedando completamente excluida la posibilidad, por ejemplo, de imponer cuotas a favor de las mujeres en el seno de la Fuerzas Armadas nacionales.

■ **Aplicación de la Resolución 1325. BI-SC Directiva 40-1-2009**

En la cumbre de la OTAN de Estrasburgo-Kehl, que se celebró en abril de 2009, se inauguró una nueva era para la aplicación de la Resolución 1325. En el párrafo 36 de la Declaración se presentaba el firme compromiso por parte de los Jefes de Estado y de Gobierno de la siguiente manera: «Seguimos participando

⁽¹⁴⁾ NATO/EAPC policy on implementing UNSCR 1325 on WPS.

⁽¹⁵⁾ «Comprehensive approach».

activamente con nuestros países socios en el apoyo a la aplicación de la Resolución 1325, con el objetivo de contar con una batería completa de medidas para el otoño de 2010».

Siguiendo esta política, el director del Estado Mayor Internacional encargó a los Mandos Estratégicos desarrollar propuestas prácticas y directrices para la aplicación de la 1325. Esto dio lugar a la Directiva Bi-SC 40-1 de fecha 2 de septiembre 2009, coordinada por ambos Mandos Estratégicos (de Operaciones y Transformación), y que se denominó *Integración de la 1325 y las perspectivas de género en la estructura de mando de la OTAN, incluyendo medidas para la protección durante los conflictos armados*⁽¹⁶⁾. Esta directiva es ahora el documento básico para la incorporación de las perspectivas de género en las organizaciones y operaciones militares de la OTAN.

Esta directiva, que es coherente no sólo con las políticas de la ONU y la UE, sino también con los Planes de Acción Nacionales, proporciona un conjunto de directrices que permiten a la Alianza y sus operaciones la posibilidad de incluir la perspectiva de género, en la que, cómo no, hay un protagonismo especial para las mujeres. Se promueve así una política de género, y se reconoce que la protección durante los conflictos armados no sólo de las mujeres y niñas, sino también de los niños, es una obligación a la que todos los miembros de la OTAN y sus socios están comprometidos por las resoluciones de la ONU, entre las que destacan: la 1261 y 1314 sobre los niños y los conflictos armados, la 1674 sobre la protección de los civiles en los conflictos armados y la 1820 sobre mujer, paz y seguridad; además de la Convención de Ginebra de 1949, relativa a la protección de civiles en tiempo de guerra, y el artículo 77 del Protocolo Adicional de 1977, relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados internacionales (Protocolo I).

El documento reconoce que las habilidades complementarias de hombres y mujeres son esenciales para la eficacia de las operaciones de la OTAN. Este tema se percibe como un asunto transversal en su estructura.

La Directiva Bi-SC 40-1 es aplicable a todos los Cuarteles Generales Militares Internacionales o en cualquier otra organización que opere dentro de las cadenas de mando de los Mandos Estratégicos.

A través de la aplicación uniforme de la presente directiva, la perspectiva de género debe convertirse en una rutina teniendo siempre en consideración las necesidades operacionales con el fin de mejorar la eficacia operativa. La perspectiva de género en este contexto representa el proceso de reconocer e incorporar el papel que el género juega en relación con diversas misiones ope-

⁽¹⁶⁾ http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2009_09/20090924_Bi-SC_DIRECTIVE_40-1.pdf *Integrating the 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure including measures for protection during armed conflicts.*

rativas de la OTAN. La perspectiva de género no se centra exclusivamente en las mujeres, tal y como señalamos al principio, pero es cierto que las mujeres suelen ser los objetivos y las beneficiarias debido a su posición de desventaja en muchas comunidades. A las mujeres se les ha de ver también como actrices cuya participación en todas las etapas de crisis o conflicto garantiza una paz sostenible.

Hay nuevos aspectos a considerar en la Directiva:

- Se esfuerza por ampliar las funciones de la mujer en las operaciones y misiones en todos los niveles y en aumentar su representación en toda la estructura de mando de la OTAN.
- Integra las necesidades de las mujeres durante el planeamiento (necesidades médicas, suministros, alojamientos, etc.).
- Se ocupa del adiestramiento del personal antes y durante el despliegue en asuntos como: la protección, los derechos y necesidades de las mujeres y las niñas, la importancia de la participación de las mujeres en las operaciones y misiones y la transmisión cultural que proporciona la comprensión específica del contexto de género en el área de operaciones.
- Se incluyen estándares de comportamiento durante las operaciones, misiones o ejercicios, teniendo en cuenta la diversidad de las naciones de la Alianza, donde su personal proviene de diferentes niveles de educación y formación.
- Analiza las medidas disponibles en operaciones para proteger contra la violencia de género, particularmente la violación y otras formas de abuso sexual y violencia en situaciones de conflicto armado, facilitando el contacto entre las mujeres militares de la OTAN y la población local.
- Se crea un puesto que se está convirtiendo en clave para el desarrollo de todo lo que concierne al género especialmente en operaciones: *los asesores de género o Gender Advisors*. Ellos son los encargados de velar por la integración de la Resolución 1325. A los asesores de género se les puede destinar a los Cuarteles Generales de la OTAN estáticos y a aquellos otros desplegados en las zonas de operaciones, misiones y ejercicios. Dentro de sus funciones y responsabilidades se incluyen las siguientes:
 - a. Apoyar directamente al Mando en la planificación, conducción y evaluación de las operaciones mediante la integración de las perspectivas de género y la concienciación de la 1325 en el proceso operacional y en los procedimientos.
 - b. Proporcionar asesoramiento sobre la información y directrices relacionadas con la Resolución 1325
 - c. Apoyar en la actualización de los datos del número y puestos ocupados por las mujeres desplegadas en operaciones y misiones.
 - d. Establecer y supervisar un sistema de educación y formación en la sensibilización de asuntos de género (en la guarnición y desplegado).

- e. Establecer y mantener contacto permanente con el Comité de la OTAN sobre las Perspectivas de Género y otras organizaciones como la ONU, la OSCE, la UE, el Comité Internacional de la Cruz Roja y las ONG, así como las organizaciones de mujeres locales e internacionales, para facilitar el intercambio de información en tiempos de paz, y durante operaciones de crisis o ejercicios.
- f. Apoyar al mando y al asesor jurídico en cualquier investigación relativa al quebrantamiento de las normas de comportamiento de la OTAN.

Por otro lado, en la declaración final tras la reunión de los ministros de Defensa de la OTAN en junio de 2010, se aprobó un *Informe sobre la incorporación de la Resolución 1325 en las Operaciones y Misiones de la OTAN*⁽¹⁷⁾ realizado en consulta con los países No OTAN pero que contribuyen a las operaciones ISAF (Fuerza Internacional de Asistencia a la Seguridad en Afganistán, en inglés International Security Assistance Force) y KFOR (Fuerza en Kosovo, en inglés Kosovo Force). La idea era (1) proporcionar los medios y capacidades adicionales a los mandos de las misiones y mejorar sus posibilidades de éxito, (2) ayudar a obtener el apoyo de los locales, tanto en las zonas de operaciones como internacionalmente y (3) llegar a la mitad de una población que en algunas circunstancias es prácticamente inaccesible lo que es de particular importancia en un entorno de contrainsurgencia como el que afronta la OTAN en Afganistán. Aunque quedaron áreas por mejorar, en las que se incluye la necesidad de la incorporación de estos esfuerzos en la planificación operativa diaria y en la práctica el Informe destacó algunas de las áreas en las que la OTAN está logrando el objetivo de integrar la 1325 en sus operaciones y misiones como por ejemplo:

- En los cursos de formación de predespliegue. Algunas naciones imparten cursos específicos de formación para asesores de género.
- La asignación de asesores de género en el Cuartel General del Mando Aliado de Transformación (en inglés Allied Command Transformation, ACT), KFOR, el Cuartel General de ISAF, ISAF Mando Conjunto y en los cuarteles generales en Operaciones, así como en los diferentes Equipos Provinciales de Reconstrucción (en inglés, Provincial Reconstruction Team, PRT) en Afganistán.
- El establecimiento de un grupo de trabajo multifuncional dirigido por el Comandante Supremo Aliado en Europa para evaluar los medios que se están utilizando en la incorporación de la Resolución 1325 en la planificación operativa y en la ejecución.
- La creación, formación y empleo de Equipos Femeninos de Interacción con Mujeres (Female Engagement Teams, FET) en la Operación ISAF. El objetivo de estos equipos femeninos, que apoyan directamente a los jefes de batallón y compañía, es la creación de un contacto con la población del lugar, así como generar la confianza entre los afganos y, en particular, con las

⁽¹⁷⁾ *Report on Mainstreaming UNSCR 1325 into NATO-led Operations and Missions.*

mujeres que habitan en el medio rural. Los FET son unidades compuestas por aproximadamente cinco soldados además del personal médico y lingüístico, todas ellas mujeres que acompañan a los soldados en las patrullas.

Este informe concluye con una recomendación al Consejo del Atlántico Norte para que elabore un plan de acción que pudiera ser aprobado a tiempo para la Cumbre de Lisboa (noviembre de 2010) en el que se detalle cómo la Resolución 1325 debe integrarse en las operaciones y misiones de la OTAN.

Por último, entre otras decisiones, vale la pena mencionar que el foro OTAN/EAPC fue abierto a los países del Diálogo Mediterráneo, a la Iniciativa de Cooperación de Estambul y a los Países de Contacto en junio de 2010.

■ Planes de Acción Nacionales (National Action Plans, NAPS)

A pesar de la naturaleza integral de la Directiva de 40-1, el Comité de la OTAN sobre las Perspectivas de Género valoró en 2010 que había algunas dificultades para su aplicación. Para hacer frente a estas dificultades, el Comité desarrolló el documento *Recomendaciones para la ejecución de la UNSCR 1325*⁽¹⁸⁾. Una de las recomendaciones más importantes fue la de que los países deben desarrollar un plan de acción y directrices para aplicar la Resolución 1325. Se aconseja a las naciones que no tienen un plan de acción nacional, mejorar sus mecanismos de coordinación y consulta con otros actores, tales como el Personal Internacional de la OTAN y las organizaciones internacionales o institutos de investigación implicados en cuestiones de género. Estos planes se han de revisar y actualizar para que mantengan su validez.

Es también esencial que los principales líderes y mandos estén comprometidos. Con el fin de aumentar este compromiso, se les debe exigir responsabilidades. Deben ser conscientes de que el género es un multiplicador de fuerzas para el éxito de la operación. La buena voluntad y el apoyo no son suficientes, la participación activa es realmente necesaria. El compromiso al más alto nivel es un factor clave para la plena aplicación de la 1325.

Además, se considera que la educación y la formación es un catalizador para mejorar la toma de conciencia sobre los asuntos de género y para la aplicación exitosa de una perspectiva de género en las operaciones. Se recomienda a las naciones desarrollar sus programas de formación. La OTAN debería ofrecer una «formación de formadores» para cumplir con el requisito de normalización y la interoperabilidad.

⁽¹⁸⁾ *Recommendations on Implementation of UNSCR 1325*. http://www.nato.int/issues/women_nato/pdf/2010/BrochureGender.pdf

También se debe crear una base de datos centralizada y una red de puntos de contacto de género para el intercambio de buenas prácticas y compartir conocimientos así como las lecciones aprendidas con sus éxitos y fracasos.

El asesor de género, como un consejero, tiene que estar integrado en la estructura militar para apoyar al mando.

La comunicación es otro factor clave. Difundir y compartir información sobre las cuestiones de género es una forma importante de mejorar la conciencia de género y mejorar la educación y la formación.

La OTAN y las naciones tienen que proporcionar los recursos adecuados en términos de financiación, tiempo y personal.

■ 10 años de la Resolución 1325

En enero de 2010, la OTAN se unió a las celebraciones del décimo aniversario de la aprobación de la Resolución 1325. Para celebrar tal acontecimiento, el secretario general Anders Fogh Rasmussen, impartió una conferencia ante la Comisión Europea sobre *Empoderamiento de la mujer en la paz y la seguridad*⁽¹⁹⁾. El secretario general habló sobre la «persecución continua de las mujeres en situaciones de conflicto y su marginación en todos los aspectos relacionados con la construcción de la paz» que tienen un profundo impacto en la seguridad mundial, y que representan uno de «los problemas de seguridad clave de nuestro tiempo». Continuó diciendo que «La OTAN ha escuchado esta llamada. Nuestras autoridades militares han elaborado directrices para la integración de las cuestiones de género en todos nuestros planes y operaciones», y añadió, «hemos estudiado detenidamente la importancia de las cuestiones de género para el éxito de nuestra operación en Afganistán». Sin embargo, hay áreas de actividad en las que la respuesta a la Resolución 1325 debe ser examinada más de cerca. Una de ellas es el número de mujeres militares que se encuentren bajo mando de la OTAN. El secretario general señaló que el porcentaje de mujeres en las fuerzas armadas de los Estados miembros varía mucho, ya que algunos países cuentan con el 3% de mujeres y otros llegan al 18%. «Creo firmemente que estas cifras son demasiado bajas», dijo. El objetivo de la OTAN consiste en aumentar la proporción de mujeres en las fuerzas armadas de sus países miembros.

En septiembre de 2010 se inauguró en la sede de la OTAN en Bruselas una exposición multimedia titulada *Mujer, Paz y Seguridad: la contribución de la OTAN a los 10 años de la 1325*⁽²⁰⁾. Durante la ceremonia de apertura, la secretaria general adjunta en funciones para la Diplomacia Pública, Stefanie Babst, dijo: «La contribución de la OTAN a la aplicación de la Resolución 1325 es

⁽¹⁹⁾ http://www.nato.int/cps/en/natolive/news_61039.htm

⁽²⁰⁾ http://www.nato.int/cps/en/SID-87562DFF-935217E3/natolive/news_66157.htm?selectedLocale=en

una buena e importante historia, pero que todavía está pendiente de que se cuente». Habló también sobre los esfuerzos de la OTAN para proteger a las mujeres y las niñas en zonas de conflicto, las operaciones de mantenimiento de la paz que han empezado a incluir la perspectiva de género, y su compromiso de hacer que las mujeres desempeñen la función que les corresponde en la construcción de la paz y la seguridad –y agregó que– «mientras la comunidad internacional, incluyendo la Alianza, ha progresado bastante en el pasado, aún tenemos mucho camino por recorrer».

Después, el secretario general adjunto, embajador Bisogniero tomó la palabra y describió los pasos concretos que la OTAN ha adoptado para promover la participación de las mujeres en la paz y la seguridad, entre los que se incluye: la elaboración de directrices para integrar las cuestiones de género en todos los niveles de planificación y en las operaciones, así como el establecimiento de un código de conducta para todo el personal militar, el despliegue de asesores de género en Kosovo y Kabul o el empleo de expertos en género en varios equipos de reconstrucción provincial en Afganistán.

Dijo que «los líderes civiles y militares de la OTAN también tienen una función clave que desempeñar en la promoción de la participación de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones» y, finalmente, concluyó diciendo: «Ya hemos hecho algunos avances importantes, pero espero que este décimo aniversario de esta histórica resolución sirva de inspiración para todos nosotros y nos permita contribuir aún más como organización, como aliados y como socios»

■ La Cumbre de Lisboa: hoja de ruta para el futuro

En la Cumbre de Lisboa, que tuvo lugar en noviembre de 2010, los líderes de la OTAN adoptaron un nuevo Concepto Estratégico que servirá como hoja de ruta para la Alianza en la próxima década y que vuelve a confirmar el compromiso de defenderse contra el ataque de todas aquellas amenazas modernas en un mundo cambiante.

Pero, aunque no se incluyó la Resolución 1325 y los compromisos de género en el nuevo Concepto Estratégico, la perspectiva de género estuvo en la agenda de negociaciones.

En el punto 7 de la Declaración Final de la Cumbre⁽²¹⁾, que incluye todos los temas tratados y las decisiones adoptadas por los jefes de Estado y de Gobierno, se dice que⁽²²⁾:

⁽²¹⁾ http://www.nato.int/cps/en/natolive/official_texts_68828.htm

⁽²²⁾ «We welcome the 10th Anniversary of UNSCR 1325 on WPS. Guided by the Policy that we developed together with our Partners in the Euro Atlantic Partnership Council, we have already taken significant steps to implement it and its related Resolutions. We have today endorsed an Action Plan to mainstream the provisions of UNSCR 1325 into our current and

«Damos la bienvenida al decimo aniversario de la Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad. Guiados por la política que hemos desarrollado junto con nuestros países socios en el Consejo de Asociación Euro-Atlántico, podemos señalar que hemos dado pasos significativos en su aplicación. Hoy hemos aprobado un Plan de Acción para incorporar las disposiciones de la Resolución 1325 en nuestra gestión de la crisis actual y futura y en la planificación operativa, dentro de la formación y doctrina de la Alianza, y en todos los aspectos relevantes de las tareas de la Alianza. Estamos comprometidos a la ejecución de esta política y Plan de Acción como parte integral de nuestro trabajo para mejorar la eficacia de la Alianza, y hoy unimos recomendaciones para este fin. Hemos encomendado al Consejo del Atlántico Norte que presente un informe sobre los progresos que se han realizado y que esté listo para la reunión de ministros de Relaciones Exteriores en diciembre de 2011 y en la próxima Cumbre».

A este plan, que se revisará cada seis meses, se le llamó «Plan de Acción de la OTAN para incorporar la Resolución 1325 en las Operaciones y Misiones de la OTAN»⁽²³⁾, y fue aprobado por las naciones que contribuyen a las operaciones KFOR e ISAF. Básicamente, el Plan de Acción ha de proporcionar una lista de objetivos acompañados de propuestas de acción, así como las autoridades que lideran dicha acción. Por otra parte, y en la medida de lo posible, se ha de incorporar un calendario que muestre orientativamente cuándo se habrán ejecutado tales acciones.

En la Cumbre de Lisboa se aprobó también el *Informe exhaustivo sobre la política de la OTAN/EAPC sobre la aplicación de la Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad y resoluciones relacionadas*⁽²⁴⁾, que demuestra lo que se había logrado hasta entonces y se formularon recomendaciones para el futuro con un enfoque práctico sobre la base de los recursos tanto internos como externos a la OTAN, y que se resume en cinco apartados:

- En primer lugar, se considera esencial la perspectiva de género en las políticas, programas y documentación, lo que significa la inclusión de la Resolución 1325 en las actividades diarias de la OTAN a todos los niveles. Poco a poco se debe producir un cambio en las mentalidades y comportamientos y, a tal fin, los correspondientes órganos de decisión asumen la responsabi-

future crisis management and operational planning, into Alliance training and doctrine, and into all relevant aspects of the Alliance's tasks. We are committed to the implementation of this Policy and Action Plan as an integral part of our work to improve the Alliance's effectiveness, and today we endorsed recommendations to this end. We have tasked the Council to provide a progress report to our Foreign Ministers in December 2011 and at the next Summit».

⁽²³⁾ «NATO Action Plan to mainstream UNSCR 1325 into NATO-led Operations and Missions»

⁽²⁴⁾ *Comprehensive report on the NATO/EAPC policy on the implementation of UNSCR 1325 on WPS and Related Resolutions.*

lidad de llevar a cabo la ejecución de tal medida en sus propios ámbitos de competencia.

- En segundo lugar, la cooperación con las organizaciones internacionales y la sociedad civil. Para lo cual se han adoptado iniciativas para identificar sinergias y áreas para la cooperación y el intercambio de buenas prácticas. La OTAN quiere evitar la duplicidad de esfuerzos con organizaciones como la ONU, la UE, la OSCE, la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo) y el Comité Internacional de Cruz Roja, teniendo en cuenta que a menudo utilizan los mismos recursos.
- Tercero, la educación y formación del personal civil y militar es una herramienta esencial para crear conciencia sobre la Resolución 1325 y para contribuir a la eficacia de las operaciones y misiones. Se trata de una inversión a largo plazo, que no siempre es visible. En este sentido, podemos decir que la OTAN ha hecho un buen uso de sus propias instituciones, en particular su Colegio de Defensa en Roma, la Escuela de la OTAN en Oberammergau, además de la propia sede de la OTAN y el Comité de la OTAN sobre las Perspectivas de Género.
- En cuarto lugar, Operaciones, cuya integración ha exigido una política robusta e integral. La aplicación de la Directiva Bi-SC 40-1 ya ha demostrado resultados positivos especialmente en la introducción de normas de comportamiento y el despliegue de los asesores de género en el Cuartel General de ISAF desde octubre de 2009. Sus esfuerzos se pueden considerar un gran éxito en tres áreas: 1) la plena integración respecto al personal del Cuartel General ISAF; 2) el establecimiento de contacto con los Mandos Regionales, Equipos de Reconstrucción Provincial, ONG y las organizaciones de mujeres, situación que está mejorando la confianza y la relación con la población civil, y 3) se reconoce que la incorporación de la perspectiva de género requiere de un esfuerzo continuo y compartido hasta que se convierta en norma. Para realizar este trabajo se creó un grupo de trabajo de Perspectivas de Género, que fue establecido por el jefe de Estado Mayor del Cuartel General Supremo de las Potencias Aliadas en Europa (SHAPE) en mayo de 2010 y que está tratando de aplicar las recomendaciones y lecciones operacionales identificadas relativas a la Resolución 1325 en todos los aspectos de las operaciones de la OTAN.
- Y en quinto lugar, Diplomacia Pública. Desde el año 2010, teniendo en cuenta la fuerte influencia de los medios de comunicación en la percepción de la función de la mujer en la sociedad, la cultura y la vida militar, la OTAN ha adoptado una estrategia en este ámbito con un doble enfoque: 1) la comunicación a través del canal de televisión de la OTAN en Internet y su página web, y 2) a través de intercambios directos, visitas a la sede de la OTAN, debates y eventos.

La última parte del Informe incluye una lista de recomendaciones para el Consejo del Atlántico Norte y para las autoridades civiles y militares de la OTAN.

Una de las tareas es que el secretario general debe proporcionar un informe anual sobre la aplicación de la 1325 en la OTAN.

■ **Revisión de la «Política de la OTAN/EAPC en materia de aplicación de la Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad», de 2007**

Como mencionamos anteriormente, en 2007 el Consejo del Atlántico Norte y los países asociados aprobaron la política de la OTAN/EAPC en materia de aplicación de la Resolución 1325. Dicha política fue actualizada en junio de 2011, teniendo en cuenta los cuatro pilares de la ONU para la Resolución 1325: prevención, protección, participación y socorro y recuperación⁽²⁵⁾, en el marco de la estrategia global para la aplicación de dicha política, a la que se incorporó un nuevo elemento, que declara que las iniciativas nacionales son esenciales para el éxito, en particular mediante el desarrollo e implementación de planes de acción nacional y otras iniciativas nacionales estratégicas.

Pues bien, en la versión actualizada de la política de la OTAN/EAPC⁽²⁶⁾ se decidió hacer una revisión del documento cada dos años a través del Comité de Política y Cooperación y aprobado por el Consejo del Atlántico Norte. La nueva versión está apoyada por un plan de ejecución, que constituye el marco general para la aplicación práctica de las resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. En él se identifican los objetivos, acciones concretas, autoridades de control para la medición de los progresos realizados, líneas de tiempo y el estado de los trabajos. Este plan es la herramienta para la presentación de informes sobre los progresos realizados en los seis apartados de la política de la OTAN/EAPC que será revisada anualmente en el mes de junio.

■ **Taller con organismos internacionales y ONG en la sede de la OTAN sobre «Lecciones aprendidas en la implementación de la Resolución 1325»⁽²⁷⁾**

Me gustaría destacar que muchos ilustres oradores de diferentes organizaciones y de todas partes del mundo participaron en los debates. Más de sesenta y cinco representantes de la ONU, la UE, la OSCE y la OTAN, así como del mundo académico y ONG debatieron sobre temas relacionados con la incorporación de la Resolución 1325 en la educación y los programas de formación. También consideraron la eficacia en la protección, prevención y participación en todas las fases de los conflictos armados y en los esfuerzos en la reconstrucción, y fundamentalmente sobre la función de la mujer en las reformas de la seguridad internacional.

⁽²⁵⁾ Prevention, protection, participation, and relief and recovery.

⁽²⁶⁾ http://www.nato.int/cps/en/natolive/official_texts_76395.htm?selectedLocale=en

⁽²⁷⁾ http://www.nato.int/cps/en/SID-E9B13D19-F6147EB1/natolive/news_81808.htm?selectedLocale=en

En este taller la OTAN estaba reafirmando su compromiso con la promoción de la función de la mujer en la paz y la seguridad. Entre sus conclusiones podemos destacar que, en relación con la educación y la formación, se acordó que hay una necesidad de cooperación de los unos con los otros para que no se produzcan resultados contradictorios.

Además, sobre la cooperación entre los organismos internacionales las ONG y la sociedad civil, la comunidad internacional no está cumpliendo adecuadamente con las mujeres y las niñas. Algunos organismos internacionales tienen asesores de género no dedicados en exclusiva y el conocimiento sobre la perspectiva de género entre el personal militar todavía es muy escasa.

A día de hoy las mujeres están excluidas de los niveles superiores de la toma de decisiones, al igual que en los procesos de paz y de reconstrucción. Sin embargo, se puede afirmar que existe una correlación entre la participación de las mujeres, la seguridad en la sociedad y la reducción de la violencia sexual. Se observa un progreso institucional, pero este progreso no se ha plasmado en la práctica, ya que sigue habiendo una carencia de mujeres en puestos operativos/tácticos. En definitiva, el problema se resume en una falta de compromiso, conocimiento, formación, voluntad y capacidad.

■ Equilibrio de género y diversidad en la sede de la OTAN⁽²⁸⁾

Ahora, vamos a centrarnos en la representación de los sexos en lo que concierne a la sede de la OTAN en Bruselas. Durante la cumbre de la OTAN de 2002 en Praga los países miembros decidieron realizar un estudio para mejorar el equilibrio de representación de sexos en lo que se refiere a los empleados civiles. Se formó un grupo de trabajo que en estrecha consulta con las delegaciones nacionales, Personal Internacional y el Estado Mayor Internacional, definió varios principios rectores: garantizar la igualdad en la contratación y promoción; asegurar la alta calidad de personal de la OTAN, y respetar la diversidad de todos los miembros de la Alianza.

El Grupo de Trabajo acordó que no se fijarían cuotas, ya que el reclutamiento en la OTAN está basado en el mérito, proponiendo al mismo tiempo el aumento del número total de mujeres empleadas.

Para fundamentar las decisiones antes mencionadas, la OTAN adoptó en el año 2003 una Política de Igualdad de Oportunidades, aplicable a todos sus órganos y organismos. Desde entonces, seis informes anuales y dos informes de seguimiento han descrito los logros, las tendencias y nuevas recomendaciones en este tema.

⁽²⁸⁾ http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_64099.htm

En cuanto a cifras, podemos decir que de unas mil doscientas personas que actualmente prestan servicios en Personal Internacional, el 37,1% son mujeres, y que entre el personal civil del Estado Mayor Internacional, el 43,7% son mujeres.

■ Logros, camino a seguir y conclusiones

Además de las decisiones e importantes documentos adoptados, se ha avanzado mucho en la aplicación de la Resolución 1325, especialmente en los siguientes aspectos:

- La ejecución de las resoluciones del Consejo de Seguridad sobre mujer, paz y seguridad se ha integrado en las misiones y actividades de la OTAN, sobre todo en Afganistán como prioridad de la OTAN.
- Informes sobre Perspectivas de Género se incluyen en la evaluación periódica de la misión ISAF, del Gobierno afgano y de los Equipos de Reconstrucción Provincial nacionales. Como ejemplo, mediante uno de sus últimos informes, sabemos que el porcentaje global de mujeres en ISAF es del 9%.
- También estamos viendo un aumento en el número de mujeres dentro de los ejércitos de sociedades donde la libertad está más restringida. Afganistán es un ejemplo clásico, porque cuando los talibanes gobernaban el país, a las niñas y las mujeres ni siquiera se les permitía poner un pie dentro de las instituciones educativas. Hoy en día, más de mil mujeres están sirviendo en las filas del Ejército afgano y hay más de dos millones y medio de niñas matriculadas en las escuelas, en comparación con casi ninguna hace sólo diez años.

Y el camino a seguir para el futuro se puede resumir de la siguiente manera:

- Intentar mejorar la cooperación con la ONU, la UE, la OSCE y las ONG.
- Continuar con la revisión de la Política de la OTAN/EAPC y su aplicabilidad.
- Consolidar un alto nivel de compromiso prestando atención y reaccionando al informe anual del secretario general de la OTAN sobre la implementación de la Resolución 1325.

Por último, estas son las conclusiones más importantes:

- La OTAN se ha adherido plenamente a los objetivos de la ONU en la promoción de las cuestiones de género, especialmente en situaciones de crisis. Este compromiso se refleja en la adopción de medidas concretas en todos los niveles de la Organización.
- Llevar a cabo esta política siempre presenta grandes retos, pero la inclusión de los principios de la 1325 y sus resoluciones adicionales es esencial para el éxito de las misiones de la OTAN, como se está demostrando en la experiencia de la OTAN en Afganistán hasta la fecha.

- Hay un número insuficiente de especialistas en género –hombre o mujer– para cumplir con todos los requisitos actuales y potenciales que demandan las operaciones de la OTAN. Algunas de estas deficiencias tienen su origen en las tradiciones militares de los países miembros, y sólo será superada a medio plazo.
- La OTAN y sus países socios se han unido a una serie de organismos internacionales para contribuir a los esfuerzos de la comunidad internacional en el apoyo a los principios de la Resolución 1325. La señora Palwasha Kakar, viceministra de Asuntos de la Mujer en Afganistán, ha declarado recientemente que las mujeres afganas sólo pueden servir a su nación y trabajar por la paz y la seguridad eficientemente con el firme apoyo de la comunidad internacional.
- Hay un creciente reconocimiento de que las mujeres desarrollan una función crucial en sociedad, así como unas habilidades especiales para contribuir a afrontar con éxito los desafíos de seguridad del siglo XXI.

■ MUJER Y UNIÓN EUROPEA

«La Unión Europea puso en marcha su primera operación de gestión de crisis en el año 2003. Desde entonces, hemos desplegado más de veinte operaciones militares, policiales y jurídicas en tres continentes. La experiencia que hemos obtenido de las operaciones anteriores y en curso se ha introducido en las que actualmente se encuentran en fase de planificación. Por ejemplo, hemos aprendido que la inclusión de los derechos humanos y los enfoques de género en todas nuestras misiones hace que nuestras operaciones sean más eficaces»⁽²⁹⁾.

Javier Solana (2008), anterior secretario general del Consejo de la UE y alto representante para la Política Exterior y de Seguridad Común.

«Las violaciones de los Derechos Humanos de hoy son las causas de los conflictos del mañana».

Anterior alta comisionado para los Derechos Humanos, Mary Robinson.

«Trabajar con la perspectiva de género dentro de una fuerza militar, apoya decididamente la labor y los resultados de la operación. En particular, se mejora en la recopilación de información e inteligencia, y además es compatible con el objetivo de ganar credibilidad entre la población local. Es crucial para ganar los «corazones y las mentes» de la población local,

⁽²⁹⁾ «The European Union launched its first crisis management operation in 2003. Since then we have deployed over 20 military, police and rule of law operations on three continents. The experience we have gained from earlier and ongoing operations feeds into those currently at the planning stages. For example we have learned that including Human Rights and Gender approaches in all of our missions makes our operations more effective».

para que confíen y crean en nuestro trabajo. En este contexto, es muy importante trabajar a favor de la población local femenina, cuestión que no siempre se ha llevado a cabo en las misiones anteriores»⁽³⁰⁾.

Exasesor de género EUFOR República Democrática del Congo.

■ INTRODUCCIÓN

En el capítulo anterior, tratamos de analizar la inclusión y la importancia que ha recobrado en los últimos tiempos la perspectiva de género en la agenda de la OTAN. Pues bien, en este capítulo trataremos de vislumbrar los avances en esta materia, por parte de la Unión Europea, partiendo de la base de que dicha organización es un agente internacional implicado y comprometido con los principios de libertad, los derechos humanos y la democracia, recogidos desde sus inicios en el Tratado Constitutivo de la UE firmado en Maastricht en 1992. Y en consonancia con lo anterior, ha incluido, cómo no, la Resolución del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad, en la Política Común de Seguridad y Defensa⁽³¹⁾ (PCSD) (conocida anteriormente como Política Europea de Seguridad y Defensa, PESD), que desarrolla el Tratado de Lisboa, en vigor desde 2009.

La UE ha puesto en marcha una política sólida sobre mujer, paz y seguridad, que abarca desde los aspectos humanitarios, de desarrollo, seguridad y políticas de las relaciones exteriores, que van desde la gestión de crisis a la reconstrucción a largo plazo, todo ello financiado por diversos organismos,

⁽³⁰⁾ «Working with a gender perspective inside a military force clearly supports the work and results of the operation. In particular, it improves collection and gathering of information and intelligence and supports the objective to gain credibility among the local population. It is crucial to win the 'hearts and minds' of the local population so that they feel trust and credibility in us and our work. In this context, it is vital to work towards the local female population, which has not always been the case in previous missions».

⁽³¹⁾ La UE cubre todo el espectro de posibles misiones y operaciones. La Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD) en su forma actual es una política reciente de la UE. Lanzado en 1999 como una parte integral de la Política Exterior y de Seguridad Común (PESC), no fue sino hasta 2001 que la Unión Europea declaró operativa la Política Europea de Seguridad y Defensa (PESD), y en 2003 el Consejo de Asuntos Generales y Relaciones Exteriores del Consejo (CAGRE) declaró que «la UE tiene ahora capacidad operativa en toda la gama de misiones Petersberg» en el ámbito militar.

La PCSD se ha convertido en la primera estrategia concreta de la UE para identificar y responder a las preocupaciones comunes de seguridad. Mejora la capacidad de la UE para actuar con rapidez frente a amenazas a la seguridad mundial o regional que permitan llevar a cabo operaciones relacionadas con la seguridad en todo el espectro de la gestión de crisis, las operaciones militares, la reforma del sector de la seguridad y la gobernabilidad, policial y jurídica. En este sentido, la UE ha desarrollado una estrategia de defensa complementaria a la OTAN y a otras organizaciones internacionales.

La UE solo lleva a cabo operaciones militares bajo la PCSD. En enero de 2003, la UE envió su primera misión a Bosnia y Herzegovina (EUPM, aún en curso). Desde entonces, ha lanzado 24 misiones, de las cuales, 12 están todavía activas.

tales como el Instrumento Europeo para la Democracia y los Derechos Humanos y el Instrumento para la Estabilidad. La UE considera que la política sobre mujer, paz y seguridad ha de ser promovida de manera integral, mediante la acción en el ámbito multilateral (en particular dentro de la ONU), y a través de los esfuerzos realizados dentro de los Estados miembros en el ámbito local.

A continuación, trataremos de analizar cómo se ha incluido la perspectiva de género en el ámbito de las operaciones y misiones dentro del marco de la PCSD.

■ Política de la UE para la integración de los derechos humanos y de género en las operaciones y misiones de la PCSD

- *Compromisos políticos de la UE*

El Tratado revisado y consolidado de la UE 2010⁽³²⁾ señala, en su artículo 2, que:

«La Unión se fundamenta en los valores de respeto a la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los Derechos Humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a las minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres».

El artículo 6 del Tratado hace referencia a la Carta de Derechos Fundamentales, así como a la adhesión al Convenio Europeo de Derechos Humanos. El artículo 21 y el artículo 3, apartado 5, hacen referencia explícita a los derechos humanos en relación con la política exterior de la UE.

Por otra parte, la Estrategia Europea de Seguridad⁽³³⁾, adoptada en septiembre de 2003, señala la protección de los derechos humanos como uno de los mejores medios para consolidar el orden internacional⁽³⁴⁾. El Informe de 2008 sobre la aplicación de dicha estrategia (proporcionando protección en un mundo cambiante) reitera también la importancia de incorporar los derechos humanos en las misiones de la PCSD⁽³⁵⁾.

⁽³²⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0013:0046:en:PDF>

⁽³³⁾ <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/78367.pdf>

⁽³⁴⁾ «La calidad de la sociedad internacional depende de la calidad de los Gobiernos, que son su fundamento. La mejor protección para nuestra seguridad es un mundo de Estados democráticos bien gobernados. Difundir el buen gobierno, apoyar la reforma social y política, ocuparse de la corrupción y el abuso de poder, instaurar el Estado de derecho y la protección de los derechos humanos son el mejor medio de consolidar el orden internacional».

⁽³⁵⁾ «Tenemos que continuar con la incorporación de los derechos humanos en todas las actividades en este campo, incluidas las misiones de la PESD, a través de un enfoque basado

Además, los informes anuales de la UE sobre derechos humanos, junto con las numerosas conclusiones del Consejo Europeo y documentos de la política de la UE/PCSD, se están centrando en los aspectos de género.

- *Compromisos clave de la política común de seguridad y defensa*

En junio de 2001, dos años antes de que la UE lanzara su primera operación de la PCSD, el Consejo de la UE⁽³⁶⁾ (la institución principal de toma de decisiones de la Unión Europea, que se compone de 27 ministros nacionales) definió cuatro elementos fundamentales de la política de democratización y derechos humanos de la Unión: la coherencia entre la acción comunitaria y la Política Exterior y de Seguridad Común, la apertura a través de un diálogo reforzado con el Parlamento Europeo y la sociedad civil, definición y revisión periódicas de las acciones prioritarias y la incorporación de los derechos humanos y la democratización en las políticas de la UE.

Respecto al último apartado, la UE ha desarrollado desde 2005 un conjunto de medidas políticas sobre la incorporación de los derechos humanos y cuestiones de género en la PCSD⁽³⁷⁾, destacando la necesidad de abordar los derechos humanos y de género en todas las fases de las operaciones y misiones de la PCSD, asegurando la disponibilidad de los conocimientos técnicos necesarios en términos de personal y formación. Dicha política incluye compromisos específicos en relación con los derechos de los niños, mientras que en los aspectos de género se pone el acento sobre la aplicación de las Resoluciones 1325 y 1820.

en las personas coherente con el concepto de seguridad humana. La UE ha reconocido el papel de las mujeres en la construcción de la paz. La aplicación efectiva de la UNSCR 1325 y 1612 es esencial en este contexto».

⁽³⁶⁾ http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/council-eu/index_en.htm

⁽³⁷⁾ A. Mainstreaming Human Rights and Gender into ESDP, compilation of relevant documents (2008).

B. Mainstreaming human rights into ESDP (doc 11936/4/06).

C. Mainstreaming human rights across CFSP and other EU policies (doc 10076/06).

D. Comprehensive approach to the EU implementation of the UNSCRs 1325 and 1820 on WPS (doc 15671/1/08).

E. Implementation of UNSCR 1325 as reinforced by UNSCR 1820 in the context of ESDP (doc 15782/3/08).

F. Check-list for transitional justice (contained in doc 10674/06).

G. Draft General review of the Implementation of the Checklist for the Integration of the Protection of Children affected by Armed Conflict into ESDP Operations (9822/08).

H. Update of the EU Guidelines on children and armed conflict (10019/08).

I. EU guidelines on violence against women and girls and combating all forms of discrimination against them (16173/08).

J. Implementation of UNSCR 1325 and UNSCR 1820 in the context of training for the ESDP missions and operations - recommendations on the way forward (13899/09).

K. Checklist for working with civil society (doc 10056/1/04).

L. Revised Guidelines on the Protection of Civilians in CSDP Missions and Operations (doc 15091/10).

En base a estas medidas, la UE ha decidido adoptar las cuestiones de género a la planificación y realización de sus misiones internacionales de gestión de crisis dentro del contexto de la PCSD.

En cualquier caso, el reto es grande, ya que se trata de sensibilizar y formar respecto a las implicaciones del género en las operaciones, para poder así llevarlas a la práctica y al día a día de las misiones.

El objetivo de la aplicación de la Resolución 1325 en el contexto de la PCSD es garantizar la coherencia de esta política con la de igualdad de género de la UE.

La necesidad de integrar una perspectiva de género se articuló de forma explícita por los ministros de Igualdad de Género⁽³⁸⁾ en febrero de 2005. El Consejo de Asuntos Generales y Relaciones Exteriores confirmó más tarde que la UE debía desarrollar medidas para integrar la Resolución 1325 en la PCSD. Sobre esta base se inició en 2005 el debate sobre el género y la seguridad, o más bien sobre la Resolución 1325 y la PCSD.

En este contexto, la primera referencia a la perspectiva de género se hizo por la Secretaría General del Consejo Europeo en el documento *Normas de Conducta Genéricas para las Operaciones de la PCSD de la UE*⁽³⁹⁾ (mayo de 2005). Se trata de unas normas que tienen por vocación servir de guía deontológica de comportamiento para el personal que participa en las operaciones y misiones. El documento, además, especifica que «la preparación del personal, previa al despliegue, se ha de llevar a cabo dentro del ámbito nacional, si bien, la UE debería incluir formación y educación relativas respecto a las normas de comportamiento, como a todo lo relativo a la legislación internacional, en la que se incluye el Derecho Internacional Humanitario y los Derechos Humanos, las cuestiones de género y las referencias a las Convenciones de los Derechos del Niño».

Posteriormente, la Secretaría General recibió la misión de elaborar un documento operacional sobre la *Implementación de la Resolución 1325 en el contexto de la PCSD*⁽⁴⁰⁾ (septiembre 2005). Cuando la Secretaría elaboró el documento, se basó en la estructura de la Resolución 1325 y las aportaciones de algunos Estados miembros. Sin embargo, algunos de ellos mostraron su reticencia en la medida que no entendían por qué «la UE» debería, por ejemplo, ocuparse de cuestiones como el reclutamiento y la formación de hombres y mujeres en los servicios nacionales de seguridad, cuando esta materia es una competencia de carácter nacional. Finalmente, las reacciones en general fueron positivas.

⁽³⁸⁾ http://www.eu2005.lu/en/actualites/documents_travail/2005/02/04pekin-declmin/index.html

⁽³⁹⁾ *EU Generic Standards of Behaviour for ESDP Operations*. <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/05/st08/st08373-re03.en05.pdf>

⁽⁴⁰⁾ *Implementation of UNSCR 1325 in the context of ESDP*. http://www.eulex-kosovo.eu/training/hrgi/docs/170707implementationunscr_en.pdf

En vista a los diferentes niveles de aplicación de la Resolución 1325 por parte de los Estados miembros de la UE parecía difícil desarrollar el ambicioso plan de acción que algunos querían. Sin embargo, como los Estados pudieron acordar un proyecto en el que se incluía una serie de medidas no vinculantes, el documento fue aprobado por el Comité Político y de Seguridad y el Consejo Europeo lo asumió en noviembre de 2005.

Entre los temas tratados en el documento se encuentran medidas prácticas como las siguientes:

- Aumentar la representación de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones.
- Incrementar el diálogo con los grupos locales e internacionales de mujeres.
- Proteger a las mujeres y las niñas que sufren los conflictos.
- Incorporar la perspectiva de género en las operaciones de la PCSD.
- Garantizar la formación y la sensibilización de género.
- Fomentar la cooperación, el intercambio de información y las buenas prácticas entre los Estados miembros y con otras organizaciones internacionales como la ONU, la OSCE, la OTAN, el Comité Internacional de la Cruz Roja y las ONG.
- Promover los asuntos de género en las plataformas de información pública de la PCSD.

Estas medidas cubren todos los procesos de planificación y de ejecución desde la fase de preconflicto a la de conflicto y constituyen un paso más hacia una integración más sistemática de la perspectiva de género en las relaciones exteriores de la UE.

Entre las actividades realizadas hasta la fecha se encuentra, por ejemplo, el intercambio voluntario de buenas prácticas nacionales entre los Estados miembros. Un elemento clave del análisis de este intercambio (que tuvo lugar en la primavera de 2006), fue el hecho de que había una creciente concienciación respecto a la necesidad de integrar una perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la defensa, así como un claro interés respecto a las medidas que fueron adoptando algunos Estados. A pesar de que la estructura de la UE puede facilitar el proceso, el cumplimiento de los compromisos con la Resolución 1325 es una responsabilidad conjunta de todos los actores involucrados, esto es, de todos los países miembros individualmente.

Ante la necesidad de cumplir con el mandato, algunos de los ministerios nacionales involucrados crearon un grupo de trabajo interministerial y otras oficinas o unidades para asuntos relacionados con el género. Todas estas actividades se plasman en los Planes de Acción Nacionales⁽⁴¹⁾ que algunos Estados miembros han desarrollado. En particular, para las misiones de la PCSD es crucial que los

⁽⁴¹⁾ <http://www.peacewomen.org/pages/about-1325/national-action-plans-naps>

miembros integren y apliquen la perspectiva de género y la Resolución 1325 a sus políticas nacionales. También son responsables de la formación previa del personal que despliega en misiones.

Para llevar esto a cabo en la práctica, se sugirió la elaboración de una lista de verificación de los aspectos que se han de incluir en lo que afecta a la perspectiva de género, como son la definición del mandato, la formación, las lecciones aprendidas, los escenarios del ejercicio, etc. El objetivo de la lista de verificación era facilitar la inclusión de la perspectiva de género en la planificación inicial de las Operaciones de la PCSD. La idea de tener un punto de contacto o un asesor de género en cada misión se puso también en marcha.

El resultado del intercambio de las prácticas nacionales fue la *Lista de verificación para garantizar la perspectiva de género y la aplicación de la Resolución 1325 en la planificación y conducción de las Operaciones de la PCSD*⁽⁴²⁾, de julio de 2006, que se utiliza junto con el documento *Implementación de la Resolución 1325 en el contexto de la PCSD* por los planificadores civiles y militares de los Estados miembros, así como por la Secretaría del Consejo.

El Consejo también encomendó al Instituto de Estudios de Seguridad de la UE estudiar la incorporación de la perspectiva de género para los casos concretos de las misiones de la PCSD en Bosnia-Herzegovina: Operación Althea, la Misión de Policía de la UE (EUPM) y la Representación Especial de la UE. Los resultados de este estudio se incluyeron en el informe *La perspectiva de género: Aplicación de la Resolución 1325 en misiones de la PCSD*⁽⁴³⁾, que fue presentado al Grupo Político-Militar en julio de 2006 con las siguientes recomendaciones:

- La incorporación de la perspectiva de género debe comenzar con el compromiso de los Estados miembros a su más alto nivel y no puede ser simplemente incluida en las Operaciones en el último minuto.
- Los asesores de género en las misiones de la PESD deben estar ubicados en la Oficina del Representante Especial con el nivel de Jefe de Misión Adjunto.
- En noviembre de 2006 el Consejo adoptó un documento de diez puntos que realizó el Consejo de Asuntos Generales y Relaciones Exteriores *Conclusiones del Consejo sobre la promoción de la igualdad y la perspectiva de género en la gestión de crisis*⁽⁴⁴⁾ (doc. 14884/1/06).

⁽⁴²⁾ http://www.eulex-kosovo.eu/training/hrgi/docs/Check_list_to_ensure_gender_mainstreaming_12068_06en.pdf

Check list to ensure gender mainstreaming and implementation of UNSCR 1325 in the planning and conduct of ESDP Operation.

⁽⁴³⁾ <http://www.iss.europa.eu/uploads/media/analy152.pdf> *Gender mainstreaming: Implementing UNSCR 1325 in ESDP missions.*

⁽⁴⁴⁾ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news144.pdf *Council conclusions on promoting gender equality and gender mainstreaming in crisis management.*

El documento reconocía que el ser conscientes de las implicaciones de la aplicación de la perspectiva de género, contribuye a una mayor eficacia operativa y estipulaba que un asesor de género habría de ser asignado en todas las misiones y operaciones de la UE.

Por otra parte, el Consejo estableció que la formación en igualdad de género, debía extenderse a todos los niveles. En particular, hizo hincapié en la política de tolerancia cero respecto a la explotación, abuso sexual, violencia sexual y la prostitución, y exigía castigo para cualquier tipo de violación (aunque como hemos señalado anteriormente, esta cuestión es responsabilidad de los Estados miembros).

Según el *Informe final sobre el Trabajo de Género dentro de la EUFOR República Democrática del Congo*⁽⁴⁵⁾ (diciembre de 2006), la Operación estableció un exitoso e importante precedente con el despliegue por primera vez de un asesor de género en una operación de la UE. Por otra parte, en esta operación se dedicó más tiempo a la formación y sensibilización en las cuestiones de género, que en misiones anteriores. En este sentido los soldados desplegados llevaban consigo una «tarjeta de soldado» a modo de «Código de buenas prácticas del soldado» en la que se incluía una referencia a las perspectivas de género, así como una manifestación de tolerancia cero respecto a cualquier comportamiento constitutivo de violencia sexual en la EUFOR.

Además, en esta operación, las mujeres nativas tuvieron la oportunidad de expresar su punto de vista sobre la situación en el Congo, así como de recibir información sobre aquellas situaciones en las que pudieran verse afectadas. Esto se consideró un buen avance en lo que se refiere a la idea de potenciar a las mujeres locales, tal y como indica la Resolución 1325, y una buena manera de apoyar y mejorar la credibilidad de las fuerzas desplegadas, y hacia la población local femenina.

Pero, según el documento de enero de 2009, *Nota: El Parlamento Europeo y la Perspectiva de Género en lo que se refiere a la PCSD*⁽⁴⁶⁾, señala que:

«El Consejo expresa su determinación de poner en práctica las decisiones para promover la igualdad de género en el contexto de la PESD y la lista de verificación relacionada, que buscan garantizar la incorporación de la perspectiva de género y la aplicación de la Resolución 1325 desde el comienzo del planeamiento hasta la conducción y evaluación de las misiones de la PESD».

⁽⁴⁵⁾ http://www.honvedelem.hu/files/9/8008/eu_operation_headquarters_final_gender_report_eufor_rd_con.pdf «Trabajar con una perspectiva de género ha contribuido a la consecución de los objetivos de la operación. Trabajar en género mejoró la aceptación de EUFOR y también contribuyó a la eficacia y el éxito de la Operación. Un ejemplo de ello fue la información e inteligencia conseguidas a través del trabajo de género».

⁽⁴⁶⁾ http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/afet_21012009_esdp_gender_2008_afet_21012009_ESDP_Gender_2008_EN.pdf *Note: European Parliament and Gender Mainstreaming as it relates to ESDP.*

«Mientras hay un gran trabajo de reflexión política y recomendaciones prácticas sobre la mejora de la perspectiva de género a nivel conceptual, toma de decisiones, ejecución, funcionamiento y lecciones aprendidas, sigue existiendo un grave problema en la aplicación sistemática de estas ideas y recomendaciones en las operaciones y actividades de consolidación de la paz de la PCSD».

En este sentido se puede afirmar que, si bien es cierto que cada vez se designan más asesores de género, esto no es fruto de una auténtica política de género, es decir, como política diseñada para resolver los aspectos de seguridad. Y es por ello, y en consonancia a la anterior afirmación, que siga manifestándose una falta de representación proporcional de sexos en las misiones a todos los niveles. Ante esta situación, en el 2008 se llegó a la conclusión de que hasta que no se difunda entre todo el personal un conocimiento general de la dimensión de género y de cómo se traduce sobre el terreno de las operaciones, no se conseguirá ni la aplicación de la Resolución 1325 ni de los documentos del Consejo de la UE.

En este contexto, en abril de 2007 se celebró el primer curso de formación en materia de género y de la PCSD, organizado por Hungría con el apoyo de la Presidencia alemana de turno.

■ Estrategia de la UE sobre la Resolución 1325

En los últimos tres años, se ha producido un avance en las cuestiones de género dentro de la UE.

El Consejo adoptó el 8 de diciembre de 2008, dos documentos muy importantes y complementarios entre sí: *Enfoque Integral de la UE a la implementación de las Resoluciones 1325 y 1820 sobre Mujer, Paz y Seguridad*⁽⁴⁷⁾ (en lo sucesivo, *Enfoque Integral*) e *Implementación de la Resolución 1325, reforzada por la 1820 en el contexto de la PCSD*⁽⁴⁸⁾.

Por otra parte, el Comité adoptó el mismo día las *Directrices de la UE sobre la violencia contra las mujeres y las niñas y la lucha contra cualquier forma de discriminación contra ellas*⁽⁴⁹⁾, en las que la UE adquirió un compromiso político a largo plazo en lo relativo a los derechos de las mujeres. Su acción en la lucha contra la violencia de género tenía tres objetivos interrelacionados: prevenir la violencia, proteger y apoyar a las víctimas y procesar a los culpables.

⁽⁴⁷⁾ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news187.pdf *Comprehensive Approach to the EU Implementation of UNSCR 1325 and 1820 on WPS.*

⁽⁴⁸⁾ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st15/st15782-re03.en08.pdf> *Implementation of UNSCR 1325 as reinforced by 1820 in the context of ESDP.*

⁽⁴⁹⁾ <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/16173cor.en08.pdf> *EU guidelines on violence against women and girls and combating all forms of discrimination against them.*

Al centrarse en la cuestión de la violencia contra las mujeres y las niñas, la UE tomaba medidas eficaces contra uno de las principales violaciones de los derechos humanos del mundo actual.

El Enfoque Integral establece un marco común europeo para la aplicación de las Resoluciones 1325 y 1820, complementando lo que ya existe a nivel nacional en términos de estrategias y Planes de Acción Nacionales. Se trata de garantizar que las acciones exteriores de la Unión estén coordinadas con los agentes involucrados o que participen en dichas misiones. Se aspira a dar un enfoque «integral» en el que se combinan los aspectos civiles y militares, junto con la coordinación de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan sobre el terreno.

Además, este enfoque ofrece la posibilidad de evaluar las políticas existentes en la UE y establecer una serie de definiciones, respecto a los desafíos y los principios básicos, así como una serie de medidas específicas acordadas y aceptadas por el Consejo y la Comisión Europea y que han de ser ejecutadas por la UE en su conjunto, o por los actores implicados en particular. Estas medidas son las siguientes:

- Apoyo político a las Resoluciones 1325 y 1820⁽⁵⁰⁾.
- Formación sobre cuestiones de mujer, paz y seguridad.
- Intercambio de información y buenas prácticas: el Enfoque Integral establece un grupo de trabajo sobre mujer, paz y seguridad, que se mencionará más adelante.
- Acción en el ámbito nacional y regional, que incluye el compromiso de incorporar la dimensión de género en la programación y ejecución de los instrumentos financieros de la UE para la prevención de conflictos, gestión de crisis o posconflicto.
- Integración de las consideraciones de mujer, paz y seguridad en la actividad del sector, incluida la seguridad, el buen gobierno y la sociedad civil, la seguridad económica, salud, educación y ayuda humanitaria.
- Cooperación con la ONU y otros actores internacionales.
- Seguimiento y evaluación, incluyendo el compromiso del recién creado grupo de trabajo sobre mujer, paz y seguridad para desarrollar indicadores de

⁽⁵⁰⁾ «La UE considera los procesos de paz como oportunidades para promover el empoderamiento de las mujeres, la igualdad de género, la incorporación de las perspectivas de género y el respeto de los derechos de las mujeres dentro de los acuerdos de paz resultantes, y en sus intervenciones tratarán de garantizar que estos temas estén integrados y priorizados en posteriores fases de construcción de la paz y de reconstrucción posconflicto. La UE buscará apoyar la participación de las mujeres en los procesos de paz tanto a través de la diplomacia y el apoyo financiero. La UE se esforzará en lograr un mayor número de mujeres como mediadoras y negociadoras principales, reconociendo que los esfuerzos de paz de las mujeres en los niveles locales y nacionales son también un valioso recurso para la resolución de conflictos y la construcción de la paz; la UE apoyará a estas organizaciones en su participación en los procesos de paz, además de involucrar a las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones».

progreso en relación con la protección y el fortalecimiento de las mujeres en situaciones de conflicto.

Tal y como hemos dicho anteriormente el Enfoque Integral se complementa con el documento *Implementación de la Resolución 1325, reforzada por la 1820 en el contexto de la PCSD*, que se considera la principal herramienta de la política comunitaria en materia de género en la PCSD y que tiene por objetivo garantizar específicamente la inclusión de la perspectiva de género y la aplicación de la 1325 y 1820 en todas las fases de las misiones y operaciones, tanto a nivel estratégico como operativo. Contiene una versión revisada del documento, que estaba operativo anteriormente; sobre la «Aplicación de la Resolución 1325 en el contexto de la PCSD» y la lista de 2006, y sobre la perspectiva de género y la aplicación de la Resolución 1325 en la planificación y realización de operaciones de la PESD. Incluye un texto sobre la necesidad de aumentar la representación femenina en todos los niveles de toma de decisiones y para la aplicación ulterior de la Resolución 1325 en un contexto más general (planificación previa, planificación operativa, generación de fuerzas, etc.).

Dicho esto, el Enfoque Integral, al igual que la mayoría de los Planes de Acción Nacionales, carece a veces de los elementos clave que ayudan a asegurar la aplicación de la Resolución sobre Mujer, Paz y Seguridad, tales como un calendario claro y recursos. En general, se presta mayor atención al progreso de los procesos, que a cambiar la situación de las mujeres en las zonas afectadas por los conflictos. Otros problemas que aparecen son el considerar que el enfoque de género es una fórmula mágica, el número relativamente bajo de personal de la UE designado para trabajar a tiempo completo en temas de género en el Servicio Europeo de Acción Exterior, la falta de recursos específicos para ejecución de la perspectiva de género y el escaso número de mujeres en posiciones de alto nivel en la UE, como es el caso de los representantes especiales de la UE, ya que de los diez nombrados tan solo consta una mujer (Rosalind Marsden fue nombrada Representante Especial de la UE para el Sudán y el sur de Sudán el 11 de agosto de 2010).

■ Grupo de trabajo de la UE sobre mujer, paz y seguridad⁽⁶¹⁾

A partir de lo señalado respecto al Enfoque Integral, se creó una Agrupación de Fuerzas, o Task Force en inglés, de la UE sobre mujer, paz y seguridad en Bruselas, para aumentar la coordinación interinstitucional y promover un enfoque coherente para las cuestiones de género, fomentando el intercambio de información entre los diferentes actores involucrados sin perjuicio de la cadena

⁽⁶¹⁾ http://www.eplo.org/assets/files/2.%20Activities/Working%20Groups/GPS/FOALLOW_UP_TO_10_POINTS_IN_10_YEARS_UNSCR_1325.pdf and http://www.eplo.org/assets/files/2.%20Activities/CSDN/Policy%20Meetings/Women%20Peace%20and%20Security%20in%20CSDP%20Missions/EPLO_Background_Paper_CSDN_Mee ting_WPS_in_CSDP.pdf http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/librairie/PDF/WPSnew032011_EN.pdf

de mando. La Agrupación de Fuerzas está integrada por el personal que trabaja en la Sección de Igualdad de Sexos y Asuntos de Seguridad de la Secretaría General del Consejo y en la Comisión, y está abierto a la participación de los Estados miembros de la UE. Además está en contacto permanente con las organizaciones de la sociedad civil.

En los últimos tres años, las reuniones de la Agrupación de Fuerzas y la coordinación con las ONG en Bruselas han hecho que este instrumento se haya convertido en el principal motor de la aplicación, el intercambio, el desarrollo y la recopilación de indicadores y de buenas prácticas, en lo que se refiere a la aplicación de la Resolución 1325. Este grupo está liderado por la Unidad de Derechos Humanos del Servicio Europeo de Acción Exterior⁽⁵²⁾, que está integrado por unas diez personas. A pesar de tratarse de un grupo reducido, la Agrupación de Fuerzas ha logrado una estrecha cooperación con la Comisión y el Servicio Europeo de Acción Exterior, así como con otros actores, entre los que se encuentra la ONU, representantes de la sociedad civil, ONG, investigadores y la OTAN. Sin embargo, su capacidad se ve seriamente limitada por la falta de recursos humanos.

La Agrupación de Fuerzas es de carácter oficioso y se ha estado reuniendo periódicamente desde principios de 2009.

Una de sus responsabilidades, que se incluye dentro del artículo 43 del Enfoque Integral, fue el desarrollo de indicadores de progreso en relación con la protección y el fortalecimiento de las mujeres en situaciones de conflicto y posconflicto. El documento *Indicadores para el Enfoque Integral sobre la aplicación en la UE de las Resoluciones 1325 y 1820 sobre Mujer, Paz y Seguridad*⁽⁵³⁾, publicado en julio de 2010, facilita el seguimiento y la evaluación de la ejecución del Enfoque Integral.

En sus deliberaciones, la Agrupación de Fuerzas trató de lograr un conjunto de indicadores clave, que fueran posibles de alcanzar, directamente cuantificables, específicos y relevantes y que pudieran utilizarse tanto por las instituciones de la UE como por los Estados miembros.

■ La política de la UE desde 2008. La formación, instrumento clave para la incorporación de la perspectiva de género

En septiembre de 2009 el Consejo reconoció la necesidad de una consolidación de la formación como una herramienta clave para la aplicación de la 1325 y aprobó la *Aplicación de las Resoluciones 1325 y 1820 en el marco de la formación para las misiones y operaciones PESD. Recomendaciones sobre el camino a seguir*⁽⁵⁴⁾, que tiene por objetivo:

⁽⁵²⁾ <http://eeas.europa.eu/>

⁽⁵³⁾ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news272.pdf

⁽⁵⁴⁾ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/09/st13/st13899.en09.pdf>

- La ejecución. Mejorar la calidad y coherencia de la formación a través de cursos estandarizados (lo que ha sido promovido por los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Defensa de los Reinos de España y los Países Bajos al haber organizado los dos primeros cursos piloto «A Comprehensive Approach to Gender in Operations»⁽⁵⁵⁾, certificados por la Escuela Europea de Seguridad y Defensa (ESDC), que se llevaron a cabo en junio y diciembre de 2011). Expertos y organizaciones con experiencia deben de prestar su apoyo en la preparación y la realización de la formación. Este personal ha de tener un conocimiento respecto a la Resolución 1325 y 1820, así como de la política de la UE. Los Estados miembros incluirán las actividades de formación previas al despliegue en sus planes de acción. La realización de este tipo de cursos está orientada a crear capacidades en todo lo relativo a la perspectiva de género, así como a naturalizar los esfuerzos compartidos y comunes que habrán de desarrollar, tanto el personal civil como el militar, en las operaciones en las que vayan a participar. Indirectamente se crean unos vínculos, gracias a los participantes de los cursos, entre las distintas organizaciones que posteriormente actuarán sobre el terreno (UE, OTAN), creando una cultura de colaboración deseable en este tipo de misiones.
- Disponibilidad y acceso. Los Estados han de mostrar disponibilidad para formarse y para recibir la formación a través de los distintos medios en la que se ofrece: cursos de género online, educación a distancia a través de Internet, así como las páginas web de la UE como fuente de información, enlaces y noticias de formación.
- Resulta fundamental fortalecer los vínculos entre la capacitación, la formación y el despliegue: la incorporación de género en los Equipos Civiles de Respuesta y de Reforma del Sector Seguridad; la actualización de los documentos de la UE sobre los requisitos de capacitación; formación de la ESDC; guía de formación de la UE; los perfiles de puestos de trabajo, y procesos de selección.
- Y en último lugar, mejorar el conocimiento de la perspectiva de género para promover la eficacia operacional, reforzando la formación de género de arriba hacia abajo a través de conferencias a los jefes de misión y mandos operativos.

■ Asesores de género

El documento se ha utilizado como punto de referencia para los asesores de género y para la Secretaría General del Consejo. Este documento vincula el Enfoque Integral a los mecanismos de la UE y la sensibilización de los jefes de misión⁽⁵⁶⁾.

⁽⁵⁵⁾ Enfoque integral de las cuestiones de género en operaciones.

⁽⁵⁶⁾ «Los documentos del Enfoque Integral determinan que la perspectiva de género debe reflejarse en la formación llevada a cabo por el Colegio Europeo de Seguridad y Defensa (ESDC) y que el entrenamiento previo al despliegue debe continuar con la formación durante la misión. Además, como se indica en el documento No 15782/3/08 REV 3 párrafo 1, por regla general, además de la formación básica, el comandante jefe de misión/operación

La Secretaría del Consejo organizó la primera reunión de asesores de género y puntos de contacto de la PCSD en noviembre de 2009 en Bruselas, con la idea de crear enlaces e intercambio de experiencias, buenas prácticas y conocimientos adquiridos en las misiones y operaciones, así como identificar nuevas necesidades para actuar sobre el terreno. Las relaciones más interesantes se crearon en torno a las organizaciones internacionales y regionales (la ONU, OSCE, OTAN y la Unión Africana participaron como expertos). Desde entonces, los asesores de género de las misiones de la PCSD se han reunido anualmente en Bruselas. En la segunda reunión se presentó el informe, acordado por el Consejo en diciembre de 2010, *Lecciones y buenas prácticas de incorporación de los derechos humanos y de género en las operaciones militares y misiones civiles de la PCSD*⁽⁵⁷⁾, lográndose los siguientes resultados:

- La participación activa de las mujeres en las mesas de negociación de la paz, en los procesos de democratización, en el trabajo de los partidos políticos y en las elecciones, que de conformidad con la Resolución 1325 es de vital importancia para la reconstrucción del entorno social y político. Las operaciones y misiones de la PCSD se han de reunir con grupos de mujeres, para escuchar sus inquietudes, quejas y demandas, con la intención de integrar estos temas, en lo pertinente y apropiado, en la planificación de la misión.
- También se trató la violencia sexual como táctica ilegal de guerra, que se manifiesta en profundas consecuencias de índole social. Entre los esfuerzos para combatirla, la UE puede tratar de reformar el sector de la seguridad y promover el procesamiento de los delincuentes, trabajando con la Policía local, fiscales, tribunales y prisiones, así como con los tribunales internacionales. La tarea principal de los servicios de seguridad locales se ha de basar en la protección a la población. Por ello, resulta fundamental la formación a todos los niveles de los servicios de seguridad. La impunidad de los delitos sexuales debe terminar y debe quedar clara la responsabilidad de los Gobiernos en la prevención del tráfico y la trata de seres humanos.
- Se debe enfatizar en la responsabilidad del mando y del personal miembro de la operación, en cuanto a lo que se refiere al respeto de los derechos humanos y la perspectiva de género. Han de asegurar que la operación o misión cumple con los objetivos de la política exterior de la UE, debiendo estar en condiciones de ver cómo esta integración aumenta la eficacia operativa.
- Los asesores de género y los puntos de contacto deben estar situados cerca de la dirección de la operación y poder participar en las reuniones estratégicas.

deberá, antes de asumir sus funciones, ser informado por los servicios de la Comisión sobre las políticas de la UE y sobre los conceptos relativos a la aplicación de las Resoluciones 1325 y 1820».

⁽⁵⁷⁾ https://www.civcap.info/fileadmin/user_upload/Working_Group/CIVCOM_LessonsLearned.pdf *Lessons and best practices of mainstreaming human rights and gender into CSDP military operations and civilian missions.*

Más aún, y en un intento por coordinar las políticas y acciones a corto y largo plazo, las Direcciones Generales de la Comisión, en consulta con el Consejo, completaron el «Plan de Acción de la UE sobre Igualdad de Género y Potenciación de la Mujer en Desarrollo para el período 2010-2015⁽⁵⁸⁾» en marzo de 2010, que incorpora elementos relacionados con los conflictos armados.

Este plan tiene como objetivo acelerar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en particular, sobre la igualdad de género y la salud materna, así como para contribuir a la consecución de otros objetivos internacionales de desarrollo relacionados con dicha igualdad de género. El Plan propone acciones en áreas, tales como la organización de reuniones políticas periódicas para evaluar los progresos sobre el tema, la creación de bases de datos de género y una mayor participación de la sociedad civil.

El Plan de Acción pretende ser un documento operativo que se concentra en un número selecto de objetivos y propone una serie de actividades que se llevarán a cabo por los Estados miembros de la UE durante el período 2010 a 2015. Otras mejoras han incluido un mayor intercambio de información, buenas prácticas y la mejora de las estructuras y la coordinación, especialmente a través de la Agrupación de Fuerzas de la UE sobre mujer, paz y seguridad.

■ Misiones y operaciones PCSD. Ejemplos prácticos

127

Aunque la mayoría de las operaciones y misiones de la PCSD incluyen ahora un asesor o un punto de contacto de género, todavía no se ha conseguido la dedicación de éstos a tiempo completo como es el caso de las misiones más pequeñas. Sin embargo, en las misiones más grandes se han establecido Unidades de Género (en la misión EULEX de Kosovo y la de Afganistán EUPOL). A través del informe sobre indicadores, sabemos que solo cuatro de trece misiones tienen al menos un asesor de género a tiempo completo.

Un avance importante para las misiones de la PCSD es que los documentos de planificación de todas las misiones tienen una serie de aplicaciones sobre la perspectiva de género que van, desde la mención general a la perspectiva de género, a aspectos más detallados de igualdad de género: el Plan de la Operación (Misión de Policía de Bosnia y Herzegovina), la formación de la Policía en la lucha contra la violencia sexual (EUPOL República Democrática del Congo) o lo relativo a la propiedad local (EUPOL COPPS para los Territorios Palestinos).

Pero donde más ha avanzado la PCSD es en el ámbito de la formación. En 2010, un informe para el Parlamento Europeo señaló que «en general los esfuerzos y la formación son eficientes, sin embargo es necesario incluir normas estandarizadas más extensas en las que se contemple un apartado de formación obli-

⁽⁵⁸⁾ http://www.dev-practitioners.eu/fileadmin/user_upload/EU_GEAP.pdf *EU Action Plan on Gender Equality and Women's Empowerment in Development for the period 2010-2015.*

gatoria». Esta observación sigue siendo válida, especialmente debido al bajo nivel de capacitación en género de los jefes de misión y en general de todo el personal. Sin embargo, en 2011, la Academia Sueca «Folke Bernadotte» creó un módulo estándar de género para su uso, tanto por los Estados miembros como por la Unión Europea, para su formación interna y posterior al despliegue en sus misiones.

Las misiones y operaciones de la PCSD están apoyando iniciativas de ONG locales relacionadas con la implementación de la 1325 y de género en general, tal y como quedó de manifiesto en la Conferencia *Conciencia de Género en Operaciones de Apoyo a la Paz*⁽⁵⁹⁾, celebrada en Camp Butmir (Sarajevo) en mayo de 2010, donde asistieron delegados de los Ministerios de Defensa de las naciones participantes en la misión Althea, de la Secretaría General del Consejo, del Cuerpo Diplomático, de la Misión de Policía de la UE, del Fondo de la ONU para la Mujer, del Tribunal Penal Internacional para la ex-Yugoslavia, de la Oficina del Alto Representante en Bosnia y Herzegovina de la OTAN, de las Fuerzas Armadas de Bosnia y Herzegovina, o de las ONG y personal de EUFOR.

Las ONG con experiencia que se han relacionado con las misiones de la PCSD indican que aún no hay una participación conjunta o periódica con el personal desplegado en estas misiones. Sin embargo, manifiestan que sí hay ciertas colaboraciones puntuales, lo que señala la necesidad de colaborar con las organizaciones locales que trabajan en el contexto de la perspectiva de género.

La Operación EUFOR está ayudando a las tropas de los Estados miembros de la UE mediante el envío de asesores de género para llevar a cabo la formación antes del despliegue.

También las misiones de la PCSD están logrando mantener buenas relaciones con las ONG locales e internacionales relacionadas con la violencia doméstica y/o tráfico de seres humanos con el fin de mantenerse informadas y estar preparadas para reaccionar adecuadamente si se enfrentan a casos particulares.

Algunas misiones promueven dar a conocer en revistas y páginas web sus compromisos con la perspectiva de género. En este sentido, la misión de la UE de Policía de Bosnia y Herzegovina ha llevado a cabo un estudio completo sobre las mujeres de la Policía local, así como un proyecto conjunto con una ONG local y el Fondo de la ONU para la Mujer, cuyos resultados fueron compilados en una publicación titulada *Participation of Public in Peace Processes. UNSCR 1325*⁽⁶⁰⁾, que incluía recomendaciones de cómo sensibilizar en esta materia a la Policía de aquel país:

⁽⁵⁹⁾ http://www.euforbih.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1298:com-eufor-opened-the-gender-awareness-in-peace-support-operations-pso&catid=183:hq-eufor&Itemid=150 *Gender Awareness in Peace Support Operations*.

⁽⁶⁰⁾ http://www.euforbih.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1037:workshop-for-participation-of-public-in-peace-processes&catid=182:local-community-involvement&Itemid=150

«Se ha avanzado en la aplicación de la 1325, con determinación en la sensibilización de género por parte de los encargados que han de responder en caso de violencia contra las mujeres y las niñas (la policía, los medios de comunicación, sociedad civil), así como en los procesos de reforma del sector de seguridad en cuanto a la sanción de los violentos, así como una mayor participación de las mujeres en los procesos de mantenimiento de la paz, humanitarios y de reconstrucción».

Sin embargo, el Informe también incide en la necesidad de «continuar con la defensa, asistencia financiera, técnica, asesoramiento político y jurídico, así como la aceptación de la igualdad de género en las estructuras internacionales, nacionales y locales», junto con la necesidad de incrementar la participación internacional y fondos para garantizar los derechos humanos de las mujeres.

En la operación militar de la PCSD EUFOR Chad/República Centroafricana, el asesor de género ha participado en la formación en género, estableciendo una red de puntos de contacto a todos los niveles y desarrollando unas notas informativas y preguntas frecuentes para la integración de las cuestiones de género.

La misión EULEX Kosovo cuenta con un Oficina de Derechos Humanos y Género a tiempo completo, que asegura que la misión está cumpliendo con los estándares de derechos humanos, y además tiene una Unidad de Investigación Interna que recibe denuncias de terceros, respecto a las presuntas infracciones del código de conducta. La Oficina también está dando formación en perspectivas de género para todo el personal recién incorporado a la misión.

Las misiones EUSEC y EUPOL en la República Democrática del Congo comparten un asesor de género y un experto en Derechos Humanos/Niños y conflictos armados. EUPOL cuenta con un equipo de expertos en violencia sexual en la ciudad de Goma que apoya la formación de la Policía congoleña.

El GA, en la misión EUPOL Afganistán, presta asesoramiento en materia de política de género a la Policía Nacional Afgana.

■ **Valoración de la implementación a nivel nacional. Planes de Acción Nacionales⁽⁶¹⁾**

Para aquellos interesados en el estudio de los esfuerzos que se están realizando en la aplicación de la 1325, Europa es un caso interesante como consecuencia de los Planes de Acción para su aplicación, que se están llevando a cabo en el viejo continente. Actualmente, hay veinte países que tiene un plan de acción a nivel nacional (Austria, Bélgica, Bosnia Herzegovina, Croacia, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Islandia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Noruega,

⁽⁶¹⁾ <http://www.peacewomen.org/pages/about-1325/national-action-plans-naps>

Portugal, Serbia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza y el Reino Unido), de los cuales catorce son miembros de la UE.

Una publicación reciente de la Oficina de Enlace Europea para Consolidación de la Paz⁽⁶²⁾, titulada *Resolución 1325 en Europa: 21 estudios respecto a la aplicación de la 1325* lanza algunas conclusiones importantes:

En muchos países europeos que tienen ya un plan de acción nacional, el avance hacia el desarrollo vino de una combinación de factores, incluyendo el compromiso del Gobierno para su aplicación; la presión social internacional (por ejemplo, Bélgica lanzó su plan mientras fue miembro del Consejo de Seguridad, Francia comenzó a desarrollar su plan tras el intercambio entre los Estados miembros de la UE sobre la aplicación de la Resolución 1325, en octubre de 2009) la evolución de los países vecinos; la perspectiva del décimo aniversario de la Resolución 1325, y los continuos esfuerzos de promoción de la sociedad civil.

Los países europeos que aún no tienen un plan, generalmente, muestran poca aceptación, no prioridad y/o poca comprensión de las cuestiones de género entre los funcionarios del Gobierno y/o la población en general. Alemania carece de un plan específico, porque los funcionarios del Gobierno sostienen que la perspectiva de género está ya aprobada, que ya cuentan con un plan de acción de género, y que la 1325 está cubierta por otros planes específicos: uno sobre gestión civil de crisis y otro sobre la lucha contra la violencia de género.

En términos de desarrollo, la elaboración de un plan está por lo general en manos de un grupo de trabajo interministerial, generalmente dirigido por el Ministerio de Asuntos Exteriores, y en la mayoría de los casos incluye también a los Ministerios de Defensa, Cooperación al Desarrollo, Interior y Justicia. A veces se invita a participar a la sociedad civil en reuniones o hacer aportaciones a los borradores del documento. En los Países Bajos, por ejemplo, las organizaciones de la sociedad civil son colaboradoras y parte integral del proceso de redacción. Las personas de los países afectados por los conflictos no suelen participar nunca directamente.

Es en estos últimos años cuando se han ido desarrollando estos planes de acción, por lo que todavía no se puede advertir si se han producido cambios sobre el terreno. Sin embargo, en los últimos tiempos se han puesto en marcha módulos de capacitación de género, intensos esfuerzos para reclutar personal femenino para actividades de gestión de crisis, consolidación de la paz y prevención de conflictos, y una mayor financiación para las actividades de las organizaciones de la sociedad civil relacionadas con las cuestiones sobre mujeres, paz y seguridad, en países afectados por conflictos y en Europa.

⁽⁶²⁾ http://www.eplo.org/documents/EPLO_1325_case_studies.pdf

La mayoría de los Planes carecen de elementos clave que ayuden a asegurar la aplicación efectiva de compromisos relacionados con la 1325. No existen: objetivos específicos y realistas, y un plan sobre las acciones prioritarias; cronograma; asignación de presupuesto; indicadores, metas y objetivos; líneas claras de responsabilidad (indicando qué unidad de qué ministerio es responsable de la ejecución de cada compromiso específico), y seguimiento transparente orientado a los resultados y mecanismos de la evaluación (con recursos asignados).

■ Las instituciones de la UE y la Resolución 1325

• *El Parlamento Europeo y la Resolución 1325*

Desde que se aprobó la Resolución 1325, el Parlamento ha participado activamente mediante informes y recomendaciones. El Parlamento emitió una resolución sobre la «Participación de las mujeres en la resolución pacífica de conflictos»⁽⁶³⁾ (2000/2025) previo a la 1325, cuyas principales recomendaciones anticipan el contenido de dicha resolución. Entre las áreas más relevantes a destacar constan: I. La protección de las poblaciones afectadas por la guerra; II. Los esfuerzos internacionales para prevenir y resolver los conflictos armados, y III. La participación basada en la prevención y resolución de los conflictos armados.

Durante los últimos diez años el Parlamento emitió cuatro resoluciones más⁽⁶⁴⁾, entre las que destaca la última, de fecha 25 de noviembre de 2010 «Resolución sobre el décimo aniversario de la Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad»⁽⁶⁵⁾ (2010/2968), donde se insta a la alta representante de la Unión Europea, Catherine Ashton, a fortalecer la Agrupación de Fuerzas de la UE sobre este tema, y en la que confía a un grupo de expertos la revisión de la aprobación y aplicación de los Planes de Acción Nacionales. Además, insta a un aumento del número de mujeres en las misiones, con al menos un asesor de género en las mismas, la asignación de recursos financieros, humanos y organizativos específicos y significativos para la participación de las mujeres en el ámbito de la política exterior y de seguridad.

También, por regulación 1922 del Parlamento Europeo y del Consejo, se creó el 20 de diciembre de 2006 el Instituto Europeo para la Igualdad de Género⁽⁶⁶⁾

⁽⁶³⁾ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2000-0541+0+DOC+XML+V0//EN> «Participation of women in peaceful conflict resolution».

⁽⁶⁴⁾ 1 Jun 2006: Resolution on «Women in armed conflicts and their role in postconflict reconstruction» (2005/2215). 16 Nov 2006: Resolution on «Women in International Politics» (2006/2057). 7 May 2009: Resolution on gender mainstreaming in EU external relations and peace-building/nation-building (2008/2198).

⁽⁶⁵⁾ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0439&language=EN> «Resolution on the 10th anniversary of UN Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security».

⁽⁶⁶⁾ http://eige.europa.eu/European_Institute_for_Gender_Equality

cuyas funciones son: reunir y analizar la información, y sensibilizar a los ciudadanos de la UE en la igualdad de género. Resultan interesantes las posibilidades que existen para la colaboración entre el Instituto, el Consejo Europeo de Municipios y Regiones y las asociaciones nacionales del Consejo de Municipios y Regiones de Europa para apoyar la aplicación de la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres, a través de la recopilación y análisis de datos sobre la evaluación de acciones locales para la igualdad.

- *Presidencias de la UE, Estados miembros y la Resolución 1325*

Las distintas Presidencias de la UE, así como los Estados miembros, han promovido la Resolución 1325. El trío de presidencias de Alemania, Portugal y Eslovenia (2007-2008) produjo un manual sobre la incorporación de género y los derechos humanos en la PCSD⁽⁶⁷⁾. La Presidencia francesa (en el 2009) se centró en la violencia sexual basada en el género, y las presidencias sueca en ese mismo año la española (en 2010) y húngara (en 2011), se centraron en la formación y la preparación para las misiones de la PCSD. La Presidencia belga, durante el 2010, preparó la conmemoración del aniversario de la 1325 y la creación de indicadores. De estas, la Presidencia francesa se centró más explícitamente en las recomendaciones para la PCSD y produjo dos informes que examinaban los progresos en cuestiones de género en las misiones en Kosovo y la República Democrática del Congo.

El Tratado de Lisboa vino a escenificar que los Estados miembros ya no tienen una función principal durante las presidencias de la UE, perdiéndose así la posibilidad de impulsar la aplicación de las resoluciones del Consejo de Seguridad mediante su inclusión en las agendas de la Presidencia y la incorporación de recursos humanos a través del personal de la representación de los Estados miembros. Todavía las presidencias de transición de 2010 (España y Bélgica) mantuvieron un cierto efecto catalizador. Es por ello que ahora el trabajo de los Estados reside en el ámbito bilateral, y algunos mantienen una estrecha colaboración con el Servicio de Acción Exterior.

Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer 2010 en Bruselas, Andris Piebalgs, Comisario Europeo para el Desarrollo, declaró que «Mejorar la vida de las mujeres en el mundo será una de mis prioridades», «La UE es el mayor donante del mundo, así que tenemos que mostrar liderazgo para incluir la igualdad de género en la agenda política. Es de extrema urgencia, ya que los dos Objetivos de Desarrollo del Milenio, están dedicados a la mujer y a la salud materna, objetivos que se están dejando de lado. Tenemos que mejorar nuestra capacidad para ayudar a los países a cumplir sus compromisos de género y apoyar los esfuerzos de los grupos y redes de mujeres en su lucha por una mayor igualdad».

⁽⁶⁷⁾ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news144.pdf

- *Eventos del 10.º aniversario de la Resolución 1325*

El 10.º aniversario de la 1325 exigió una alta visibilidad y respaldo político. Este fue el efecto del evento coorganizado por la OTAN y la UE, celebrado el 27 de enero de 2010 en Bruselas, sobre *Mujeres, Paz y Seguridad. Potenciar las mujeres en la paz y en conflicto*⁽⁶⁸⁾. La conferencia fue un evento único porque por primera vez, la UE y la OTAN unieron sus fuerzas sobre este tema. En el evento se encontraban la exvicepresidenta de la Comisión Europea, Margot Wallström, la exsecretaria de Estado Americano, Madeleine Albright, el secretario general de la OTAN, Anders Fogh Rasmussen, y la exvicepresidenta primera del Gobierno Español, María Teresa Fernández de la Vega. En este evento se aprobaron una serie de recomendaciones con la participación de ONG y testigos políticos, civiles y militares. El evento fue un éxito para la sensibilización, gracias a la asistencia de un gran número de medios de comunicación.

Además, la UE y la Presidencia belga organizaron una reunión de alto nivel en Bruselas el 9 de septiembre sobre *El 10.º aniversario de la 1325: Asegurar la participación de la mujer en la paz y la seguridad*⁽⁶⁹⁾ en la que participaron la alta representante de la UE para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, Catherine Ashton y el ministro belga de Asuntos Exteriores, Steven Vanackere, con ponentes como la asesora especial de la ONU en Cuestiones de Género, Rachel Mayanja, y la recién nombrada (febrero 2010) representante especial del secretario general de la ONU sobre violencia sexual en conflictos armados, Margot Wallström, así como otras destacadas figuras como Alain Leroy, jefe del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz de la ONU, el almirante Giampaolo Di Paola, presidente del Comité Militar de la OTAN y Shirin Ebadi, premio Nobel de la Paz en 2003.

■ Recomendaciones

La UE tiene mucha documentación, ha desarrollado indicadores que se utilizan por parte del personal implicado en las cuestiones de género y por parte de los asesores de género sobre el terreno. La principal carencia de la UE son los recursos de personal en Bruselas. Existen muchos informes y recomendaciones que señalan que el Servicio Europeo de Acción Exterior tiene que mejorar todavía en su implicación. No hay necesidad de nuevas políticas globales, ni más directrices, pero sí es necesario contar con más recursos humanos y financieros para continuar con la aplicación de los documentos de la UE y continuar con el seguimiento y la evaluación de los indicadores.

⁽⁶⁸⁾ http://consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/Women_Peace_Security_outcomes_ENG.pdf *Women, peace and security. Empowering women in peace and conflict.*

⁽⁶⁹⁾ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/librairie/PDF/WPSnew032011_EN.pdf *The 10th anniversary of UN Security Council Resolution 1325: Ensuring women's participation in peace and security.*

Pese a que se ha avanzado mucho, en particular gracias al duro trabajo y al entusiasmo de los asesores de género, se debe incrementar y mejorar su apoyo, así como eliminar la doble dependencia asegurando que se colocan cerca del jefe de la misión.

Es también importante que los Estados miembros, especialmente si forman parte del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, continúen su apoyo y refuercen las sanciones de la ONU y los mecanismos internacionales de justicia para hacer frente a la impunidad de los perpetradores de aquellos delitos relacionados con el abuso y violencia sexual.

■ CONCLUSIONES

La Unión Europea se ha esforzado de manera decisiva para incorporar las resoluciones del Consejo de Seguridad en su Política Común de Seguridad y Defensa, con la finalidad de respetar los derechos humanos y el género, en el contexto de la seguridad.

La UE también ha tomado decisiones para incorporar las políticas de género en la PCSD. Pero, aunque el marco sobre las políticas de género se ha desarrollado bien, su aplicación en las operaciones de gestión de crisis civiles y militares todavía hoy se presenta como un verdadero desafío.

La política de perspectiva de género sólo puede tener éxito si se implementa más rigurosa y sistemáticamente desde el planeamiento a las fases operativas, así como durante el proceso de lecciones aprendidas, y no sólo en el nivel de la UE, sino también en los Estados miembros.

Para mejorar la perspectiva de género en las operaciones a corto plazo, los mandatos de las operaciones se han de dotar de objetivos específicos de género. Y se ha de incluir el acceso directo por parte de los expertos en género a los comandantes de operación y a los jefes de misión, que tienen la responsabilidad de su ejecución. Esto debería reflejarse en un conjunto de directrices para los asesores de género.

Aun así, se ha producido un cambio sustancial en la comprensión de la relación entre Género y Seguridad, y sus ventajas y beneficios para las misiones en las que allí se participa.

La UE tiene una responsabilidad colectiva, en la medida en que ha de garantizar que los conocimientos y las herramientas disponibles se utilicen mejor y más eficazmente. El desarrollo de documentos políticos no son suficientes, y hay una continua necesidad de vigilar la aplicación de la Resolución 1325 y

asegurar un conocimiento más profundo por parte del personal que participa en la gestión de crisis.

Parte del problema relativo al conocimiento limitado de lo que la perspectiva de género significa es que la UE sólo puede proporcionar directrices para la formación y sensibilización de género, pero la formación propiamente dicha es responsabilidad de los Estados miembros.

También es importante combatir los prejuicios y la ignorancia respecto a estas cuestiones, y la importancia de darse cuenta de que el género no es un «asunto de mujeres», sino que abordando los problemas de género se reconoce que las experiencias, retos y perspectivas afectan de igual manera a hombres, mujeres, niños y niñas.

Tras el Tratado de Lisboa, la UE ha experimentado importantes cambios estructurales y de personal, por lo que no es posible evaluar plenamente la implementación y el impacto del Enfoque Integral hasta el momento. Sin embargo, es un logro que se hayan desarrollado y difundido los indicadores de la UE para las 1325 y 1820 y que ya se hayan recopilados los datos. También se puede decir que se han ido consolidando las reuniones de la Agrupación de Fuerzas sobre mujeres, paz y seguridad, mejorando las reuniones de los Estados miembros y las de los asesores de género y fomentado la formación.

Una importante novedad fue la celebración entre los jefes de las misiones de la UE, de una sesión en Bruselas enfocada al género, donde se incluyeron discusiones sobre la aplicación de los documentos de la UE en materia de género y debates sobre el procedimiento de trabajo con los asesores de género en las misiones. Por lo general, esta reunión fue positiva y destacó las misiones EUTM Somalia, EUPOL Afganistán y EUSEC/POL República Democrática del Congo como buenos ejemplos de la aplicación de género en las misiones, pero también hubo reconocimiento a las limitaciones de personal.

■ PALABRAS FINALES

Es evidente que la aplicación real de la Resolución 1325 en Europa, a nivel nacional, así como a nivel de la UE, aún no se ha logrado. Europa está a la vanguardia en términos de planes de acción y estrategias, pero en lo que se refiere a los elementos clave que ayuden a asegurar una aplicación real, tales como objetivos claramente definidos, plazos, presupuestos, responsabilidades y seguimiento y evaluación no figuran en los planes y estrategias para la ejecución de la Resolución 1325. En cuanto a la puesta en práctica en toda la UE se debe reconocer la función principal de sus Estados miembros, ya que ellos deciden presentar candidatos a puestos de alto nivel dentro de la UE, los mandatos de las misiones, la formación de sus tropas, etc.

Tras doce años de aplicación de la Resolución 1325, el éxito es todavía limitado. La violencia sexual y de género como método de guerra va en aumento. Todavía son muy pocas las mujeres que participan en las conversaciones de paz como negociadoras oficiales, mediadoras u observadoras, o que la mujer esté incluida en las cuestiones y procesos del desarme, la desmovilización y la reintegración, así como en los otros procesos posteriores a los conflictos, por no mencionar los fondos tan precarios que se designan a las asociaciones de mujeres que trabajan sobre el terreno.

Por último, señalar la importancia de la necesaria cooperación que ha de darse entre la UE y la OTAN a corto plazo, si pretendemos una auténtica aplicación de la Resolución 1325. De estas dos organizaciones se obtiene el resultado idóneo de la suma de capacidades civiles que aporta la UE y por otra parte militares a cargo de la OTAN. Esta cooperación y encuentro de la parte civil y militar permitirá ejecutar un auténtico enfoque integral (*comprehensive approach*) en las Operaciones Internacionales.

■ LISTA DE ACRÓNIMOS

Bi-SC	Ambos Mandos Estratégicos (SACEUR y SACT)
CWINF	Comité de Mujeres en las Fuerzas de la OTAN
EAPC	Consejo de Asociación Euro-Atlántico
ESDC	Escuela Europea de Seguridad y Defensa
EUFOR	Fuerza de la EU
FET	Female Engagement Teams
GA	Asesores de género (Gender Advisors)
HQ	Cuartel General
ICRC	Comité Internacional de la Cruz Roja
IMS	Estado Mayor Internacional (militar) de la OTAN
IS	Personal Internacional (civil) de la OTAN
ISAF	International Security Assistance Force
KFOR	Kosovo Force
MA	Autoridades Militares de la Alianza
MC	Comité Militar de la OTAN
NAC	Consejo del Atlántico Norte
NAP	Planes de Acción Nacionales
NCGP	Comité de la OTAN sobre las Perspectivas de Género
NCS	Estructura de Mando de la OTAN
NOGP	Oficina de la OTAN sobre las Perspectivas de Género
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo
ONG	Organizaciones no Gubernamentales
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OTAN/NATO	Organización del Tratado del Atlántico Norte
OSCE	Organización para la Cooperación y Seguridad en Europa
PCSD/CSDP	Política Común de Seguridad y Defensa
PESD	Política Europea de Seguridad y Defensa
PfP	Asociación para la Paz (Partnership for Peace)
PRT	Equipo Provincial de Reconstrucción
SACEUR	Comandante Supremo Aliado de la OTAN en Europa
SACT	Comandante Supremo Aliado de Transformación de la OTAN
SG	Secretario General de la OTAN
SHAPE	Cuartel General Supremo de las Potencias Aliadas en Europa
UE	Unión Europea
UNSCR	Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas
WPS	Mujeres, Paz y Seguridad