



Mujeres heridas sirias llegan a un hospital militar de campaña el 15 de agosto de 2012 después de que sus casas fueran bombardeadas en un ataque aéreo en la localidad de Azaz, en las afueras de Aleppo, Siria. (Foto: Khalil Hamra, Associated Press)

¿Cómo lidiar con las mujeres no combatientes en el campo de batalla?



La incorporación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en el ambiente operacional

Sargento maestro Vince Lowery, Ejército de EUA

Nota del editor: Este artículo obtuvo el segundo lugar en el concurso de redacción de 2016 de la revista NCO Journal. Es una versión abreviada del artículo original que fue publicado en línea en la página web de la revista.

Cuando los soldados se preparan para entrar en una zona de conflicto, es lógico que quieran aprender todo lo relacionado al área en la que estarán operando. Para mitigar la ventaja que tiene el enemigo cuando peleamos en su territorio, es pertinente aprender tanto como sea posible sobre el terreno y las personas que viven allí. También es importante saber más sobre el creciente poder de los grupos no estatales, la relevancia de las organizaciones multinacionales y los cambios en el elenco de aliados y naciones asociadas (que podrían involucrarse en las operaciones para promover sus propios intereses), y cómo cada uno de estos añade una capa de complejidad e influye en los ambientes operacionales.

Tener que estar preparado para luchar en diversas zonas geográficas representa una desventaja para nuestro Ejército, ya que esto significa que debe entrenar de forma genérica cuando se desconoce la amenaza o el objetivo específicos. Por lo tanto, si surge una contingencia, no se dispondrá del tiempo suficiente para entrenar en áreas geográficas específicas o enfocarnos en familiarizar a nuestras tropas con las culturas presentes en el lugar. Sin embargo, incluso ante tantas incógnitas, la experiencia demuestra que hay constantes que probablemente emergerán como factores que impactarán en la mayoría de las operaciones futuras. Estas se pueden anticipar y nuestras fuerzas deben estar preparadas para lidiar con ellas. Entre estas constantes se encuentran algunas que no fueron totalmente reconocidas hasta hace poco.

Una de las constantes que no ha recibido la atención suficiente es la influencia que las mujeres no combatientes que viven en el área operacional tienen en el éxito o el fracaso de la misión. La experiencia demuestra que saber lo que la población (personas jóvenes o mayores, mayoría o minoría, hombre o mujer) del país anfitrión verdaderamente quiere para su propio Estado o país es clave para poder entender a una sociedad. Cuando los factores de etnicidad, raza o género se tienen en consideración y son incluidos en el proceso de planificación, el resultado de la misión puede verse afectado en gran medida¹. Teniendo en cuenta

lo mencionado previamente, en los últimos diecisiete años, caracterizados por la participación continua de Estados Unidos en conflictos y misiones de estabilización antes del conflicto, un creciente cúmulo de conocimientos, con base en tanto experiencias prácticas como investigaciones académicas, revela que el éxito final de las operaciones de estabilización depende en gran parte de la situación definitiva de la mujer en el campo de batalla. Parece que mientras mejor se trate a la mujer durante las operaciones de estabilización, y mientras se incluyan a más de ellas en instituciones gubernamentales locales después del conflicto, mayor será la probabilidad de éxito de la estabilización². En cambio, mientras menos consideración se le dé al bienestar y a las preocupaciones de la mujer en las iniciativas de estabilización, menor será la probabilidad de éxito.

Saber el papel que juega la dinámica de estos factores en la planificación operacional puede ayudar con los esfuerzos realizados por las fuerzas estadounidenses para prevenir que las sociedades se conviertan en Estados fallidos y también puede reforzar la capacidad de esas sociedades para convertirse en naciones prósperas que pueden ser gobernadas y capaces de protegerse contra nuevas amenazas.

Por lo tanto, mitigar la falta de atención a las poblaciones vulnerables como las mujeres y los niños, que generalmente constituyen la mitad de la población de una sociedad, merece una consideración especial durante la planificación operacional. Históricamente, las Fuerzas Armadas tienden a descuidar la inclusión de los factores relacionados con las poblaciones vulnerables en la planificación, ejecución y evaluación de las operaciones. Las investigaciones realizadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) demuestran que la mayoría de las Fuerzas Armadas suelen pensar que estos problemas no deben ser abordados hasta que el combate haya acabado³. Sin embargo, un análisis crítico de operaciones de estabilización anteriores parece señalar que esta línea de pensamiento no es lógica para la prevención de futuros conflictos o el éxito operacional de la misión.

Por lo tanto, en marcado contraste con la metodología de planificación anterior, el considerable efecto que las poblaciones vulnerables, compuestas en gran parte por mujeres, pueden tener en el combate se debería anticipar y seguir durante toda la campaña. La incorporación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de

las Naciones Unidas (RCSNU) sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad (MPS) en la fase de planificación es una manera de afrontar las preocupaciones operacionales que ha estado ganando relevancia debido a sus contribuciones para la ejecución exitosa de la misión.

Una breve historia de la RCSNU 1325

En el año 2000, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptó la Resolución 1325 y de esta manera reconoció oficialmente cómo los conflictos afectan a las mujeres y a los niños de manera diferente que a los hombres⁴. Es un marco jurídico que no solo aborda el desmesurado impacto que la guerra tiene sobre la mujer, sino también el papel clave que las mujeres desempeñan en la gestión de conflictos, la resolución de estos y el mantenimiento de la paz. Algunas de las acciones clave que se proponen son:

- aumentar la representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones relacionados a la resolución de conflictos, la paz y la seguridad;
- mejor protección para las mujeres bajo el Derecho internacional de los derechos humanos durante los conflictos armados;
- prestar atención especial al bienestar de las mujeres y los papeles que desempeñan en la consecución de la justicia, el desarme, la rehabilitación y la reintegración de refugiados después de la guerra; y
- exhortar a los Estados miembros a aumentar de forma significativa su apoyo a las iniciativas que integran a las mujeres durante la paz, las protegen durante los conflictos y proporcionan capacitación sobre las diferencias de género.

En 2011, el presidente Barack Obama firmó la Orden Ejecutiva 13595 llamada «Institución de un Plan de Acción Nacional sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad»⁵. Este plan representa «esfuerzos continuos en todo el Gobierno para aprovechar los recursos de desarrollo, de defensa y diplomáticos de Estados Unidos para mejorar la participación de la mujer en los procesos de prevención de conflictos y de paz, proteger a las mujeres y a las niñas de la violencia de género y garantizar que las mujeres tengan un acceso pleno y en igualdad de condiciones a los recursos de socorro y recuperación»⁶.

En agosto de 2013, el subsecretario de Defensa adjunto para el Estado de derecho y la política de detenidos, en coordinación con el subdirector para la

estrategia de cooperación en la Dirección de Planes y Políticas Estratégicas, crearon una guía de implementación en donde se instruía a todas las entidades del Departamento de Defensa incorporar los conceptos en sus programas y políticas⁷. Aunque esta guía se encuentra actualmente bajo un proceso de revisión, para alinearla con un plan de acción nacional actualizado, es útil porque facilita el espíritu y la intención de la próxima guía.

Por el momento, los soldados, en particular, los que sirven a nivel de brigada o inferior, tal vez piensen que el concepto de perspectiva de género y su integración en la planificación, ejecución y evaluación de todas las operaciones no forma parte de lo que necesitan saber cuándo se encuentran en el medio del combate; o que está por encima de lo que les compete saber y solo es pertinente para los planificadores en el nivel estratégico o político. Sin embargo, la naturaleza cada vez más estratégica de las operaciones en el campo de batalla, como resultado de la globalización de las redes sociales, hace imprescindible que todos los soldados, especialmente los suboficiales y los oficiales de menor jerarquía que tienen un contacto más directo e íntimo con las personas en el área operacional, se familiaricen con cómo la dinámica social que surge del trato que reciben las mujeres afecta el éxito de la misión y sean conscientes de ello. Por lo tanto, puesto que los suboficiales y los oficiales de menor jerarquía son los que participan en las patrullas que suministran información a través de informes al panorama de inteligencia general, la cultura de la planificación operacional debe cambiar junto con los elementos de información clave, los cuales deben ser adaptados para que se incluyan las observaciones relacionadas a los cambios de la situación de la mujer en el área operacional.

Además, los oficiales y suboficiales de mayor jerarquía que analizan los datos recogidos necesitan también estar familiarizados con cómo las inquietudes y el trato de las mujeres afectan las operaciones de estabilización y desarrollar una comprensión más sofisticada de ello para asegurarse de que las tropas adquieran la información correcta de todas las fuentes relevantes. Si no se implementa este cambio en la recolección y la comprensión de datos, las tropas continuarán usando las mismas metodologías que usaban las unidades anteriores para desarrollar fuentes de información, que tal vez no demuestren un panorama de inteligencia fiel de



El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas vota de forma unánime a favor de la Resolución 1325 el 31 de octubre de 2000 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, abogando por la ampliación del papel de la mujer en la prevención de conflictos, la promoción de la paz y la prestación de asistencia en la reconstrucción después de los conflictos dentro del marco de las operaciones de la ONU. En la Resolución 1325 se exhorta a todos los actores involucrados a adoptar una perspectiva de género cuando negocian e implementan los acuerdos de paz y también insta a todas las partes en los conflictos armados a respetar plenamente el Derecho internacional aplicable a los derechos humanos de las mujeres y las niñas como civiles y refugiadas. (Foto: Milton Grant, ONU)

lo que en realidad está ocurriendo. Aunque los métodos para desarrollar fuentes capacitadas sean una técnica probada que sirve para un propósito específico, esta técnica tal vez no explote las observaciones y las opiniones ricas en inteligencia de las personas en la calle, incluyendo las observaciones de las poblaciones vulnerables, con quienes los soldados tienen contacto como parte del esfuerzo de inteligencia más amplio. Como resultado, existe la probabilidad de que un panorama de inteligencia desarrollado por solo fuentes capacitadas sea sesgado, extremadamente parcial y simplemente incompleto en su totalidad.

Una analogía de lo mencionado previamente podría ser un investigador que intenta recolectar información de los testigos de un crimen. No podrá haber dos testigos con la misma declaración sobre lo que ocurrió

porque sus perspectivas son diferentes. Sus experiencias personales y una formación influenciada por la sociedad afectarán cómo interpretan lo que ven. No importa cuántas veces un investigador hable con un testigo en busca de información, probablemente poco cambiará de la declaración inicial. Sería insensato pensar que los civiles que se encuentran en las áreas de conflicto son diferentes de cualquier otro testigo.

Puesto que el foco de algunos aspectos de la recolección de inteligencia relacionados al contacto directo con las poblaciones vulnerables y la recolección de datos sobre ellas ha cambiado un poco, se hace necesario señalar que los suboficiales jugarán un papel cada vez mayor en los procesos de plana mayor en todos los niveles de la organización. Las decisiones y las acciones en los niveles superiores no se pueden ejecutar con



Una mujer palestina discute con un policía de fronteras israelí el 4 de septiembre de 2015 durante una protesta en contra de los asentamientos judíos en Nabi Saleh, una villa en Cisjordania cerca de la ciudad palestina de Ramala. (Foto: Mohamad Torokman, Reuters)

éxito si no se cuenta con el apoyo de los suboficiales que recolectan la información y ejecutan las acciones en los niveles tácticos y operacionales.

Introducción de la agenda MPS a la fuerza

En un esfuerzo para introducir un enfoque de planificación relacionado a las poblaciones vulnerables en la cultura de planificación del I Cuerpo de Ejército, se incluyeron nuevas técnicas analíticas y de inteligencia en el ejercicio *Talisman Saber* de 2015 (*TS 15*), una actividad de entrenamiento combinado que se lleva a cabo cada dos años con el propósito de entrenar a las Fuerzas Armadas australianas y estadounidenses en la planificación y la conducción de las operaciones de las fuerzas de tarea combinadas. El *TS 15* fue el primer ejercicio combinado conjunto en el cual se le requirió al Comando del Pacífico de EUA, específicamente el I

Cuerpo de Ejército, integrar las perspectivas de género en apoyo a la RCSNU 1325. Designar la integración de la agenda MPS como el tercer objetivo del ejercicio por parte de Australia fue lo que impulsó la inclusión.

En abril de 2015 (tres meses antes del ejercicio), el I Cuerpo de Ejército nombró un equipo de tres personas para apoyar el cumplimiento del objetivo MPS. El jefe adjunto de Estado Mayor (G-9) eligió a un suboficial de asuntos civiles de mayor jerarquía para servir como el representante interno del I Cuerpo de Ejército y dar continuidad al programa. El suboficial asesoró a una contratista civil (una experta en cuestiones de género), quien se desempeñó como la asesora de género principal del comandante del I Cuerpo de Ejército⁸. El tercer miembro del equipo era una oficial superior de asuntos civiles del componente de reserva del Ejército con varios años de experiencia en el campo de estudios de género.

En sus comentarios iniciales durante la semana académica, una semana para repasar los conceptos y las metodologías relacionados al ejercicio, el comandante del I Cuerpo de Ejército mencionó la importancia de la agenda MPS para el éxito de la misión y habló de la necesidad de incorporar las orientaciones de la RCSNU 1325 a respecto de esta agenda en el ejercicio. Aunque la mayoría de los soldados que participarían en el ejercicio oyó esos comentarios, las orientaciones tuvieron poco efecto ya que muchos de ellos no sabían de qué se trataba o cómo aplicar los conceptos. Esto quedó en evidencia la semana siguiente durante los ejercicios preparatorios antes del ejercicio principal. La primera observación del equipo fue que la mayoría de los soldados del I Cuerpo de Ejército (con la excepción de la sección de Estado Mayor encargada de planificar el ejercicio principal) no tenían conocimiento de la RCSNU 1325 y la incorporación de la perspectiva de género, o el papel que ambas jugaban en el ejercicio. Todo ello a pesar de completar un bloque de instrucción sobre el tema con la contratista civil una semana antes⁹.

Lecciones clave aprendidas

Para garantizar el éxito de cualquier entrenamiento, se deben seguir las normas. En este caso, una de ellas es la rendición de cuentas, especialmente cuando se entrena para aprender un nuevo concepto relacionado a la planificación y las operaciones militares. Una de las principales responsabilidades de un suboficial u oficial es hacer que se mantenga y se cumpla la rendición de cuentas. Los principales oficiales del Estado Mayor (coroneles) y sus sargentos mayores a nivel de cuerpo de ejército debieron haber sido los encargados de asegurarse de que los soldados aprendieran los conceptos básicos de perspectiva de género y la incorporación de la RCSNU 1325.

La incorporación de nuevos conceptos como la perspectiva de género debe tener el apoyo de todo el equipo de mando. Si el liderazgo, desde el general comandante hasta el jefe de escuadra, no hace hincapié en esto, hay pocas probabilidades de que las unidades consideren relevante la incorporación del concepto de perspectiva de género en la planificación.

Observaciones adicionales durante los ejercicios preparatorios demostraron que existía un considerable grado de confusión y de resistencia en relación a la agenda MPS por parte de algunos miembros de

la plana mayor. La mayor resistencia a la inclusión surgió de aquellos con un entendimiento menor del tema, indicando una correlación con los que se sentían cómodos en la manera en la que ya llevaban a cabo las operaciones y la planificación. Los pocos que entendieron el concepto de incorporar la perspectiva de género estaban inclinados a incluirlo en sus operaciones y a buscar más información sobre cómo podían implementarlo mejor.

Una tentativa que sí se llevó a cabo con éxito durante los ejercicios preparatorios fue el establecimiento de un procedimiento operativo estándar para cuando los soldados se encontraran ante situaciones de violación de derechos humanos, en específico, la trata de personas y la violencia de género de índole sexual. Este producto, denominado «tarjeta del soldado», fue utilizado posteriormente por uno de los principales mandos subordinados durante el ejercicio. La unidad tuvo que lidiar con un escenario en el cual niños estaban siendo traficados fuera del país de forma ilícita para convertirlos en esclavos bajo el pretexto de que su tío los estaba llevando a sus familias en un campamento de desplazados internos. Puesto que los soldados se tomaron el tiempo de leer el procedimiento operativo estándar, el cual les proporcionó una herramienta para identificar cómo podría ser ese tipo de situación, la unidad pudo reconocer lo que verdaderamente estaba ocurriendo, detener al tratante de personas y reunir a los niños con su padres.

La agenda MPS en el ejercicio. Durante los dos o tres días previos al comienzo del ejercicio, el equipo MPS priorizó la incorporación de cuestiones de género en las operaciones que estaban tomando lugar como también el asesoramiento de los coordinadores de cuestiones de género subordinados a nivel de división¹⁰. Una vez iniciado el ejercicio, las demandas del ritmo de batalla requerían de mucho tiempo y no se pudo continuar con la capacitación de la fuerza. Desde la perspectiva de un examen a posteriori, el equipo debía haber dedicado más tiempo a educar al personal durante el ejercicio mediante oportunidades de carácter informal, tal vez capacitando individuos o secciones durante descansos breves o creando anuncios sobre puntos clave para que aparecieran en los televisores de las salas de descanso junto con otros anuncios que aparecen relacionados a la moral, el bienestar y las actividades recreativas. También se debió haber creado

algún tipo de capacitación sobre la incorporación de la perspectiva de género y la RCSNU 1325 para los que no pudieron estar presentes durante la semana académica, como los oficiales de enlace y los soldados de los principales mandos subordinados, muchos de los cuales ni sabían que la agenda MPS era uno de los objetivos de la capacitación.

A mediados del ejercicio, el equipo MPS concluyó que de forma general, la mayoría del personal del I Cuerpo de Ejército todavía no tenía un conocimiento suficiente sobre la agenda MPS. Esta situación se vio agravada porque nadie se encargó de que los soldados que participarían en el ejercicio tomaran un curso de familiarización de veinte a sesenta minutos en la página web Joint Knowledge Online—como indicaba la orden de operaciones en sus instrucciones de coordinación. Garantizar la participación en el curso podría haberle proporcionado a toda la fuerza un entendimiento básico de lo que la agenda MPS es y la razón por la cual la unidad estaba incorporando la RCSNU 1325 en la misión.

Diferentes divisiones, diferentes actitudes. Bajo la dirección del I Cuerpo de Ejército, designado como el Mando de Fuerza Combinadas del Componente Terrestre (CFLCC), se encontraban asignadas dos divisiones de infantería que demostraban niveles muy diferentes de competencia en la incorporación de la RCSNU 1325. La primera no hizo mucho a respecto de la inclusión de la agenda MPS. Las conversaciones a través de correos electrónicos claramente indicaban que ellos no iban a priorizar la implementación de la agenda MPS. La tarea de inclusión fue asignada a una oficial australiana que recibió poco asesoramiento sobre el tema y no tenía los medios para comunicarse de manera eficaz con el equipo del I Cuerpo de Ejército. No solo no incorporaron la agenda MPS, sino que tampoco prepararon a los efectivos de su fuerza para que pudieran establecer continuidad para las operaciones y ejercicios futuros como el TS 17, en el cual la división se desempeñará como el CFLCC.

La otra división sí siguió las medidas de la guía de implementación como establece el Departamento de Defensa. La división designó a un asesor de género que había leído el apéndice sobre cuestiones de género del CFLCC, lo utilizó como una guía y creo los informes, los sistemas y las directrices necesarios para las unidades subordinadas, permitiendo así la incorporación de la perspectiva de género de forma eficaz en la división.

La primera división es una división de infantería (servicio activo) del Ejército de EUA. He observado que sus integrantes han sido institucionalizados por todas las décadas en las que han llevado a cabo la metodología de planificación militar, atrapados en una rutina monótona en la cual ejecutan las mismas misiones año tras año. Se preparan constantemente para las mismas maniobras y en ellas utilizan los mismos materiales de planificación que sus antecesores. Todos sus objetivos se basan en las orientaciones de entrenamiento, que prácticamente son invariables respecto a las del año anterior. Su capacitación no puede basarse en una misión específica; puesto que deben tener la capacidad de hacerle frente a cualquier amenaza en cualquier parte del mundo, la capacitación debería cubrir un amplio espectro de misiones. Siguen su rutina porque funciona y optan por no hacer cambios porque temen que los nuevos conceptos tal vez alteren la rutina con la que ya se sienten cómodos. Esto no es muy diferente de lo que ocurre en otras unidades de infantería en el Ejército actual.

La otra división, una división de infantería de la Guardia Nacional del Ejército, no adoptó la misma postura que la división en servicio activo en su proceso de planificación. He notado que la Guardia Nacional es un conglomerado de soldados que tienen una formación profesional y también son civiles. Su formación también se rige por una guía de capacitación y una lista de tareas esenciales para la misión, como la de sus homólogos en servicio activo; sin embargo, el tiempo del que disponen para la capacitación es extremadamente limitado y esto implica un conjunto de prioridades distintas. El enfoque de su capacitación se centraba en obtener la certificación para convertirse en una unidad de despliegue y lograr los objetivos de la capacitación establecidos para el ejercicio TS 15 que les permitiría desplazarse. Entre esos objetivos se encontraba claramente la incorporación de la agenda MPS.

Aunque los ambientes en los que han estado los soldados son diferentes, en general, creo que la mentalidad de los soldados en servicio activo es diferente de alguien que ha pasado la mayor parte de su carrera profesional trabajando en el sector civil. He notado que soldados con experiencia en el mundo empresarial civil pueden ser más flexibles y tolerantes a los cambios. Los negocios en el sector civil tienen que adaptarse a la demografía y el entorno empresarial,

que generalmente se encuentran en un constante estado de evolución, para seguir teniendo éxito y muchos empleados civiles han aprendido a pensar sobre el panorama general mediante perspectivas más amplias para seguir siendo competitivos en una economía que pasa por momentos difíciles. Por otro lado, los líderes en servicio activo mantienen el foco de sus soldados subordinados en unas pocas tareas para cumplir la misión. Los miembros de la unidad de la Guardia Nacional comprendieron cómo la incorporación del concepto de perspectiva de género les permitiría tener mejores resultados mediante una perspectiva más amplia durante el análisis del conflicto. A través de la incorporación tenían un entendimiento operacional mayor de su entorno. Ellos no rechazaron el concepto, como sí lo hizo la otra división, sino que lo aceptaron y aprovecharon para el éxito de la misión.

El equipo de mando de la Guardia Nacional hizo hincapié en repetidas ocasiones sobre la importancia de apoyar la incorporación de la agenda MPS por parte del liderazgo. El jefe de Estado Mayor de la división instó a los soldados a pensar cómo la agenda MPS complementa las operaciones y cómo los efectos de segundo y tercer orden influyen en el éxito de la misión. También señaló los vínculos que existen entre la inteligencia, el personal, la logística, la gestión de personal y el resto de los aspectos del combate, demostrando que todos los elementos juegan un papel en el éxito de la misión. Él usó un enfoque integral e instó a sus soldados a que hicieran lo mismo.

Un aforismo filosófico común de origen desconocido dice: «La sabiduría, si se obtiene, solo llega después de pasar por varias experiencias y reflexionar en profundidad». Algo que los líderes militares nunca deben olvidar es que tener la habilidad de demostrar a los subordinados el panorama general proporcionándoles propósito, dirección y motivación es imperativo para el éxito de la misión. En mis veintitrés años de experiencia militar, he descubierto que las actitudes de los soldados siempre son un reflejo directo del tipo de liderazgo que reciben. Si el liderazgo da la impresión de que algo no es importante, los soldados seguirán ese ejemplo. Al igual que con las diferencias entre la dos divisiones, sin duda se puede distinguir cuál mando apoyaba la inclusión de la agenda y cuál no.

Encuesta después del ejercicio. En el último día del ejercicio, se distribuyeron 120 cuestionarios anónimos

a todas las secciones de Estado Mayor del CFLCC; 102 secciones respondieron. Los resultados confirmaron muchos de los puntos que se han debatido en este artículo. El argumento principal que se confirmó fue que los líderes le dieron poca o ninguna importancia a la RCSNU 1325 o a la incorporación del concepto de perspectiva de género en el ejercicio a pesar de ser uno de los objetivos de la capacitación en el cual el comandante del I Cuerpo de Ejército hizo hincapié.

Los siguientes comentarios son algunas de las respuestas a la pregunta: «¿Qué es lo primero que le viene a la mente cuando escucha agenda MPS?». En ellos se refleja cómo los valores de liderazgo son representados en los pensamientos y las actitudes de los subordinados. Por orden de frecuencia, los encuestados dijeron:

- La agenda MPS es un tema sobre las mujeres;
- La agenda MPS trata sobre la protección de los derechos de la mujer;
- La agenda MPS no está relacionada conmigo o con mi trabajo; y
- La agenda MPS es otra responsabilidad del Estado Mayor que duplica los esfuerzos.

Todas estas respuestas son suposiciones falsas que fácilmente podrían haber sido disipadas si las personas que las hacían hubieran participado en la semana académica o el curso de capacitación en línea.

Otro grupo de respuestas relevantes fueron las respuestas a: «¿Qué deseó haber aprendido sobre la agenda MPS que podría haber sido útil (durante el ejercicio)?». Los soldados expresaron que querían:

- haber recibido información y capacitación junto con las expectativas del liderazgo;
- saber el impacto sobre la selección de blancos;
- ver cómo la agenda MPS se aplica en los niveles táctico y operacional; y
- entender cómo su implementación operacional influye en los esfuerzos estratégicos.

Estos comentarios sugieren que los soldados desean aprender sobre este nuevo concepto. Los soldados necesitan que sus suboficiales aprendan nuevos conceptos, como el de la agenda MPS, que beneficiarán sus esfuerzos de largo plazo en las operaciones. También necesitan oír de sus oficiales la importancia de estos conceptos y cómo forman parte del panorama más amplio para el éxito de la misión. Más que nada, los soldados quieren que sus líderes se tomen el tiempo de enseñarles.



Una combatiente de las Fuerzas Democráticas Sirias (FDS) ayuda a refugiados civiles, incluyendo un gran número de mujeres y niños, que fueron evacuados por las FDS del barrio Manbij, controlado por el Estado Islámico, el 12 de agosto de 2016 en la provincia de Alepo, Siria. Las FDS dijeron que el Estado Islámico estaba usando a civiles como escudos humanos. (Foto: Rodi Said, Reuters)

«¿Qué importa eso?»

El creciente poder de los grupos no estatales, la relevancia de las organizaciones multinacionales y los cambios en el elenco de aliados y naciones asociadas están añadiendo una capa de complejidad a los ambientes operacionales. Por años, las Fuerzas Armadas han ignorado los efectos que poblaciones vulnerables, como las mujeres y los niños, surten como agentes activos en el combate y cómo contribuyen a la mitigación de conflictos. La experiencia y la historia militar han demostrado en repetidas ocasiones que la falta de familiaridad con la cultura y la sociedad local podría acabar impidiendo la anticipación de desafíos e incapacitando el logro de los objetivos nacionales. Sin embargo, los líderes militares siguen concentrando sus esfuerzos en las capacidades de guerra «cinética» y presumen que los conflictos dependen exclusivamente de los hombres, perpetuando la noción de que solo se llega a la paz mediante los esfuerzos de esos mismos hombres que se encuentran en el campo de batalla.

Debido a las recientes limitaciones de recursos, es más importante que nunca contar con soldados que estén familiarizados con la RCSNU 1325 y hayan recibido una capacitación específica sobre la misma, soldados que puedan incorporar el concepto de perspectiva de género en cada sección de Estado Mayor para ofrecer una perspectiva diferente que influya de forma positiva en el resultado del conflicto. Si ciertas consideraciones no se tienen en cuenta, se puede perder la confianza de la población y pueden ponerse en nuestra contra los que están allí para ayudarnos. Perder la confianza de la población puede significar mayor resistencia después del conflicto y una prolongada fase de transición para las operaciones de estabilización y de paz. Nuestras fuerzas no pueden permitirse otra campaña prolongada en la que se sobrecargará el uso de nuestros recursos y personal.

Los estudios siguen demostrando que la implementación de la agenda MPS y la incorporación del concepto de perspectiva de género ahorran tiempo y dinero,

y salvan vidas¹¹. La incorporación de la agenda MPS también añade un nivel de realismo a los ejercicios de capacitación y mejora la ejecución del mando tipo misión durante los ejercicios al permitirles a los líderes lidiar con una mayor variedad de situaciones que tienen consecuencias reales.

Los oficiales y los suboficiales tienen la obligación de asegurarse de que sus soldados tengan la capacidad de entender el panorama general. Necesitan dedicarles tiempo para que puedan convertirse en líderes del futuro y no solo usarlos como instrumentos para la batalla en la que se encuentran. ■

El sargento maestro Vince Lowery, Ejército de EUA, se desempeña como el suboficial de operaciones G-9 (asuntos civiles) y el asesor de género (tarea adicional) del I Cuerpo de Ejército. Lowery participó en varias misiones en unidades ranger, aerotransportadas y de asuntos civiles.

Notas

1. Directiva (BI-SC Directive) 40-1 de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) «Integrating UNS-CR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure», 8 de agosto de 2012, accedido el 28 de febrero de 2017, http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2015_04/20150414_20120808_NU_Bi-SCD_40-11.pdf. De acuerdo con la OTAN, el género se refiere a los atributos sociales asociados con ser hombre y mujer que se han aprendido a través de la socialización y determina la posición y el valor de una persona dentro de determinado contexto. Además de las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. El género no significa ser mujer. El sexo es la clasificación de una persona como hombre o mujer. Desde que nace, al bebé se le asigna un sexo basado en una combinación de características corporales, incluyendo los cromosomas, las hormonas, los órganos reproductivos internos y los genitales.

2. Valerie M. Hudson y otros, «The Heart of the Matter: The Security of Women and the Security of States», cap. 4 de *Sex and World Peace* (Nueva York: Columbia University Press, 2012).

3. Radhika Coomaraswamy, *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations [UN] Security Council Resolution 1325* (ONU Mujeres, 2015), accedido el 28 de febrero de 2017, <http://wps.unwomen.org/~media/files/un%20women/wps/highlights/unw-global-study-1325-2015.pdf>.

4. Consejo de Seguridad de la ONU, Resolución 1325 (2000) [sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad], 31 de octubre de 2000, accedido el 2 de marzo de 2017, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf>.

5. Institución de un Plan de Acción Nacional sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad, 76 C.F.R. 80, 205 (19 de diciembre de 2011), <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2011-12-23/pdf/2011-33089.pdf>. El presidente Barack Obama hizo un llamamiento para que se creara un plan de acción nacional (NAP, por sus siglas en inglés) sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad

(MPS). En el NAP se describe el curso de acción por parte del Gobierno de Estados Unidos para conseguir los siguientes cinco principios:

Primero, la participación y la protección de las mujeres como agentes de paz y de estabilización son fundamentales para lograr los esfuerzos de Estados Unidos de promover la seguridad; prevenir y resolver los conflictos como también reaccionar ante ellos; y reconstruir las sociedades.

Segundo, basándose en los objetivos de la integración de género como se describen en la Estrategia de Seguridad Nacional de Estados Unidos y en la Revisión Cuatrienal de Diplomacia y Desarrollo, los esfuerzos de Estados Unidos con respecto a la agenda MPS complementan y mejoran las iniciativas existentes para avanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, garantizan el respeto de los derechos humanos y abordan las necesidades de poblaciones vulnerables que se encuentran en ambientes de conflicto o crisis.

Tercero, al ejecutar esta política, Estados Unidos se rige por los principios de inclusión, buscando las perspectivas y la participación de una amplia variedad de partes interesadas—mujeres y niñas; hombres y mujeres; y miembros de grupos marginados, incluyendo minorías religiosas, raciales, étnicas y jóvenes, personas con discapacidades; personas desplazadas y pueblos indígenas; personas lesbianas, gais, bisexuales y transgénero; y personas de todos los estratos socioeconómicos.

Cuarto, para maximizar el impacto del NAP, Estados Unidos tiene por objetivo garantizar que las actividades en apoyo a la agenda MPS se coordinen entre todos los organismos y agencias pertinentes del Gobierno, se incorporen en las iniciativas de política exterior relacionadas, y mejoren a través de la cooperación con otros organismos internacionales.

Por último, los organismos gubernamentales de Estados Unidos son responsables por la implementación de las políticas y las iniciativas aprobadas en el NAP.

6. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, «United States Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence Globally: 2016 Update», junio de 2016, accedido el 2 de marzo de 2017, <https://www.state.gov/documents/organization/258703.pdf>.

7. Anne Witkowsky, «Integrating Gender Perspectives within

the Department of Defense», *PRISM* 6, no. 1 (2016): pág. 34.

8. El programa oficial para todas las actividades, incluidos los planes, la capacitación y los ejercicios relacionados a la agenda MPS, la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género, se llevan a cabo mediante la función del asesor de género. Es responsabilidad del asesor de género proporcionar un canal para la implementación de las actividades, los planes y las políticas relacionadas a la agenda MPS.

9. Gender and UN Peacekeeping Operations (Nueva York: UN Department of Peacekeeping Operations, October 2005), 1–4, accedido el 14 de abril de 2017, http://www.un.org/en/peacekeeping/publications/gender_brochure.pdf; véase también Committee on Women in the NATO Forces (CWINF), CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming (Brussels: NATO, June 2007), accedido el 14 de abril de 2017, http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf. La incorporación de la perspectiva de género se define como una estrategia para conseguir la igualdad de género mediante la evaluación de las repercusiones de cualquier acción planificada para las mujeres y los hombres, incluyendo la legislación, las políticas y los programas en todas las áreas y en todos los niveles, para garantizar que las preocupaciones y las experiencias de los hombres y las mujeres se consideren en el diseño, la implementación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales. Esto permitirá que los hombres y las mujeres se beneficien equitativamente. La incorporación de la perspectiva de género en este contexto representa el proceso para reconocer e incorporar el papel que el género desempeña en relación a las varias operaciones de nivel operacional de la OTAN. La incorporación

de la perspectiva de género no se centra exclusivamente en la mujer; sin embargo, los beneficios de su práctica reconocen la posición desfavorecida de la mujer en varias comunidades.

10. La posición de coordinador de cuestiones de género cumple la doble función de apoyar al comandante en la implementación de directivas y procedimientos mediante una perspectiva de género. El coordinador de cuestiones de género mantiene un diálogo funcional con el asesor de género, pero responde a la cadena de mando. El coordinador de cuestiones de género a nivel táctico garantiza que la perspectiva de género esté plenamente integrada en las actividades diarias de la operación. Estas actividades pueden incluir, entre otras, la vigilancia, la prestación de ayuda humanitaria, los procedimientos de búsqueda, la asistencia a las fuerzas de seguridad nacional, la evaluación de los diferentes riesgos de seguridad que presentan los hombres y las mujeres en las actividades de supervisión y evaluación, y la capacitación sobre cuestiones de género para el personal de la OTAN.

11. Consejo de Seguridad de la ONU, «Report of the Secretary-General on Women and Peace and Security», (Nueva York: ONU, 16 de septiembre de 2015), accedido el 28 de febrero de 2017, <http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Report%20of%20the%20Secretary%20General%20on%20women%20and%20peace%20and%20security.pdf>; Natalia Zakharova, Women and Peace and Security: Guidelines for National Implementation (Nueva York: ONU Mujeres, 2012), accedido el 28 de febrero de 2017, <http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Media/Publications/en/02BPlanonWomenandPeaceandSecurity.pdf>; Hudson y otros, «The Heart of the Matter».