

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES**



**REPÚBLICA DE CHILE: APORTES Y EXPERIENCIAS SOBRE LA
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MINISTERIO DE DEFENSA
NACIONAL, EN RELACIÓN A LA RESOLUCIÓN 1325 DEL CONSEJO DE
SEGURIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS, (RCS 1325) PERIODO 2009-
2017**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO (A) EN RELACIONES INTERNACIONALES
PRESENTADO POR:**

CORTEZ COTO, JOSSELYN SORAYA	(CC09131)
HERNÁNDEZ NIETO, FÁTIMA DE LOS ÁNGELES	(HN09002)
SALGUERO GALINDO, VANESSA GUADALUPE	(SG09029)

**DOCENTE ASESORA:
Msc. NORA ARGENTINA VANEGAS**

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, OCTUBRE DEL 2018

TRIBUNAL CALIFICADOR

**Msc. EVELIN VERÓNICA HERNÁNDEZ DONAIRES
(PRESIDENTE)**

**LIC. MIGUEL ANGEL AMAYA CUADRA
(SECRETARIO)**

**Msc. NORA ARGENTINA VANEGAS
(VOCAL)**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

**Msc. Roger Armando Arias Alvarado
RECTOR**

**Dr. Manuel de Jesús Joya Ábrego
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Ing. Nelson Bernabé Granados Alvarado
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

**Lic. Cristóbal Hernán Ríos Benítez
SECRETARIO GENERAL**

**Lic. Rafael Humberto Peña Marín
FISCAL GENERAL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata
DECANA**

**Dr. José Nicolás Ascencio Hernández
VICEDECANO**

**Msc. Juan José Castro Galdámez
SECRETARIO**

**Msc. Nelson Ernesto Rivera Díaz
DIRECTOR INTERINO DE LA ESCUELA DE RELACIONES
INTERNACIONALES**

**Licda. Digna Reyna Contreras de Cornejo
DIRECTOR DE PROCESO DE GRADUACION**

**Licda. Silvia Marina Rivas de Hernández
COORDINADORA DE PROCESOS DE GRADUACION DE LA ESCUELA
DE RELACIONES INTERNACIONALES**

“No te rindas que la vida es eso, continuar el viaje, perseguir tus sueños”

Mario Benedetti.

Agradezco a todas las personas que me apoyaron directa e indirectamente, a mis amigos y familia por haberme motivado a seguir adelante a lo largo de todo el proceso Académico.

A la Universidad de El Salvador que nos dio la oportunidad de ser parte de ella y habernos formado cómo profesionales.

A mis compañeras de tesis por todo el tiempo compartido a lo largo de este proceso, por su paciencia para afrontar momentos de dificultad y por haberme confiado en nuestras capacidades para realizar con éxito este trabajo de grado.

A nuestra asesora: Maestra Nora Vanegas, por haber aportado técnica y profesionalmente al desarrollo del trabajo de graduación. Le agradezco por sus conocimientos que aportó y su dedicación para guiamos en la formación de este trabajo de grado.

CORTEZ COTO, JOSSELYN SORAYA

«Soy feliz, soy un hombre (mujer) feliz, y quiero que me perdonen por este día los muertos de mi felicidad. »

Silvio Rodríguez.

A mi familia, madre, padre y hermanas por ser pilar fundamental en mi vida, sacrificio, paciencia y consuelo en todo momento.

A mí amada y siempre recordada hermana Martha Isabel Hernández Nieto (Q.E.P.D) mi cómplice, modelo y apoyo incondicional, quien siempre me alentó a estudiar esta maravillosa carrera.

A mi Alma Mater, La Universidad de El Salvador, porque junto al sacrificio del pueblo salvadoreño, me permitieron ser parte de ella y alcanzar la luz emancipadora a través del conocimiento.

Una mención especial para nuestra asesora de Tesis, por sus orientaciones importantes en todo este proceso, así como a mi grupo de trabajo y amigas con quienes pudimos culminar con éxito a pesar de las adversidades y particularidades de cada una.

A ellas y ellos gracias.

HERNÁNDEZ NIETO, FÁTIMA DE LOS ÁNGELES

“Dios es bueno todo el tiempo y todo el tiempo Dios es bueno”

“NO ES SUERTE, YO ORÈ Y DIOS OBRO”

Quiero agradecer al padre que siempre soñé tener, Dios, por estar conmigo en los buenos y no tan buenos momentos de este largo camino llamado vida, por ser un papá bondadoso, paciente, misericordioso y sobre todo amoroso, por recibir de él el mejor de todos los regalos, definitivamente sin él no hubiera sido posible llegar hasta aquí.

A mi familia Mamá, Ester y Enrique por apoyarme en todo mi proceso de aprendizaje, por estar estresándose a la par mía y animarme a que todo en la vida se logra bajo sacrificios y a Don Carlos Salguero, por cuidar de mí desde el cielo, Gracias PAPÁ.

A Rosa por ser mi hermana mayor y por hacerme saber que siempre puedo contar con usted en todo momento y a Elisa por ser la personita más cariñosa del mundo y llenar mi vida de muchos motivos para seguir esforzándome. Las amo mucho.

A mi tía Doris Luz Rivas Galindo, por enseñarme que la definición de prioridades, tiene una gran importancia cuando los sueños y metas tienen claridad.

A nuestra Asesora de Tesis, Msc. Nora Vanegas por creer en Soraya, Fátima y en mí, gracias por darnos la oportunidad de desarrollar esta investigación y hacernos ver siempre que la verdadera participación de las mujeres debe ser de manera integral.

A mis amigas y compañeras Soraya y Fátima por apoyarnos mutuamente para culminar esta etapa de Estudios.

A mi respetable Universidad de El Salvador, por formarme profesionalmente y darme el privilegio de ser parte de ella.

A mis compañeritas de trabajo Katy, Erika, Alicia, Janine y Blanqui por apoyarme incondicionalmente en los momentos donde quise tirar la toalla y alentarme a seguir adelante para finalizar este proceso de estudios.

A Yanira, Nelly, Xochitl, Rosita, Idania y Sandrita por creer en mí y alentarme a seguir conquistando mis metas profesionales, ¡Muchísimas Gracias!

SALGUERO GALINDO, VANESSA GUADALUPE

INDICE

RESUMEN

ABREVIATURAS Y SIGLAS

INTRODUCCION.....i

CAPÍTULO I: CONTEXTUALIZACIÓN SOCIO-HISTORICA SOBRE LA EVOLUCION DE LAS FUERZAS ARMADAS, UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1.1 Marco Referencial.....4

1.2 Marco Histórico.....12

1.2.1 Paradigmas de las Fuerzas Armadas vigentes en América Latina en la Post Guerra Fría y de Seguridad Nacional de los Estados Unidos.....12

1.2.2 Incidencia de la Doctrina de Seguridad Nacional ejercida por Estados Unidos sobre las Fuerzas Armadas de los países Latinoamericanos. En el marco de finalización de la II Guerra Mundial e inicios de la Guerra Fría.....15

1.3 Las Fuerzas Armadas y la Constitución de la Democracia en Latinoamérica.....20

1.3.1 Desarrollo del papel de la Mujer en las Fuerzas Armadas Chilena....24

1.4 Marco Normativo Internacional en materia de Género; previo al Desarrollo de la Agenda Mujer, Paz y Seguridad: RCS1325.....28

1.4.1 Compromisos Internacionales en Materia de Empoderamiento de Las Mujeres.....33

1.4.2 Compromisos y ruta hacia un planeta 50-50 al 2030.....38

1.4.3 Plataforma de Acción de Beijing.....39

CAPITULO II: REPÚBLICA DE CHILE: APORTES Y EXPERIENCIAS DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL: APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 1325 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS

2.1	Ministerio de Defensa Nacional de La República de Chile: aspectos Generales.....	47
2.1.1	Base Constitucional de la Fuerza Armada Chilena.....	47
2.1.2	Ministerio de Defensa Nacional de Chile y su Modelo Ideológico Político.....	49
2.2	Situación de la mujer en la Fuerza Armada de La República de Chile antes de la aplicación de la Resolución 1325.....	59
2.3	Resolución 1325 y Subsiguientes del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Roles de la mujer en los procesos de construcción de la Paz.....	65
2.3.1	Roles de la mujer en los procesos de construcción de la Paz.....	73
2.3.2	La Mujer en la Instauración de la Paz.....	74
2.3.3	La mujer en las Misiones de Paz.....	76
2.3.4	La mujer, el género y el proceso de paz.....	82
2.4	Desarrollo y Aplicación de la Resolución 1325 en la República de Chile.....	85
2.4.1	Condiciones administrativas para la implementación de la RCS 1325 la República de Chile.....	91
2.4.2	Avances y mecanismos en materia de políticas públicas de continuidad para el cumplimiento de la RCS1325 durante los periodos presidenciales de Michelle Bachelet y Sebastián Piñera.....	93
2.5	Planes de Acción Institucionales para la Implementación de la RCS 1325 en la República de Chile.....	96

2.5.1	Primer Plan de Acción Nacional (PAN) Para la Implementación de la RCS1325 en Chile.....	96
2.5.2	Segundo Plan de Acción, para la implementación de la RCS 1325.....	100
2.6	Reclutamiento y designación de Mujeres en los niveles jerárquicos dentro del Ministerio de Defensa Nacional Chileno.....	103
2.7	Presupuesto al Sector Género en Chile.....	107
2.8	Participación Multidimensional de la Mujer en los Procesos Mantenimiento de la Paz.....	112
2.9	Presentación de Informes periódicos del Estado Chileno en marco de la Implementación de la RCS 1325 al Comité de la CEDAW.....	116

CAPITULO III: REPÚBLICA DE EL SALVADOR: IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO CHILENO RELATIVO A LA RCS 1325

3.1	Cosmovisión de la Fuerza Armada de El Salvador post Guerra Fría....	122
3.1.1	Las Fuerzas Armadas y el desarrollo del papel de la Mujer en El Salvador	129
3.2	Marco Normativo para la Igualdad posterior a los acuerdos de Paz.....	134
3.3	Proceso de implementación de RCS 1325 en El Salvador.....	136
3.3.1	Coordinaciones Interinstitucionales.....	139
3.4	Plan de Acción Nacional para la Implementación de la RCS 1325 en El Salvador.....	141
3.4.1	Implementación del Plan de Acción Nacional (PAN 1325).....	142
3.4.2	Objetivo y estructura Plan de Acción Nacional (PAN 1325).....	143
3.5	Procesos formativos para personal de las Fuerzas armadas en materia de Género.....	148
3.6	Avances institucionales de la Fuerzas Armadas de El Salvador (FAES) en relación al Modelo Chileno de la RCS 1325.....	155

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	163
BIBLIOGRAFIA.....	167
ANEXOS.....	180
ANEXO 1.....	181
ANEXO 2.....	188
ANEXO 3.....	192
ANEXO 4.....	206
ANEXO 5.....	210

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estándares Normativos Mundiales de Igualdad de Género de la ONU.....	30
Tabla 2: Conferencias Mundiales sobre La Mujer.....	32
Tabla 3: Dimensiones para el logro de la Igualdad de Género.....	34
Tabla 4: Ruta de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de Las Mujeres.....	35
Tabla 5: Esferas de Acción de Beijín.....	40
Tabla 6: Objetivos estratégicos según la Declaración de Beijing sobre la mujer y los conflictos armados.....	41
Tabla 7: Resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas en materia de Mujer, Paz Seguridad.....	69
Tabla 8: Porcentaje de mujeres de las Fuerzas Armadas, en Operaciones de Paz.....	81
Tabla 9: Análisis del cambio de políticas de protección social.....	94
Tabla 10: Primer Plan de Acción Nacional para la implementación de la RCS 1325 en Chile.....	96
Tabla 11: Acciones a nivel intersectorial establecidas el PAN.....	99
Tabla 12: Ámbitos temáticos y objetivos.....	101
Tabla 13: Atribuciones del comité interministerial de cumplimiento al PAN.....	102
Tabla 14: Escalafón femenino del Servicio militar.....	103
Tabla 15: Presencia en las comisiones permanentes con competencia presupuestaria.....	111
Tabla 16: Los Objetivos de la Agenda de Equidad de Género.....	113
Tabla 17: Comité Nacional de implementación de la Resolución 1325 en El Salvador.....	138

Tabla 18: Acciones de cumplimiento de la RCS1325 previo al Plan de Acción Nacional en El Salvador.....	140
Tabla 19: Pilares fundamentales del Plan de Acción Nacional de la RCS 1325 en El Salvador.....	143
Tabla 20: Estructura del Plan de Acción Nacional de la RCS 1325 en El Salvador.....	144
Tabla 21: Acciones del Plan de la RCS1325 focalizadas en las Fuerzas Armadas.....	144
Tabla 22: Marco Normativo Nacional.....	146
Tabla 23: Participación de Mujeres en el Ejército Salvadoreño.....	151
Tabla 24: Proceso de nuevo ingreso y formación especializada para el sector profesional de Fuerza Armada.....	153
Tabla 25: Avances en las acciones en cumplimiento de la RCS1325 posterior a la entrada en vigencia del Plan de Acción Nacional en El Salvador.....	156
Tabla 26: Personal Militar capacitado en temáticas: especializadas en Derechos.....	158

RESUMEN

La incorporación de la perspectiva de género a nivel nacional e internacional ha permitido el reconocimiento de la participación de la mujer en los conflictos armados, así como su papel central en la reconstrucción de las sociedades post-conflicto. Diferentes conferencias internacionales y sus acuerdos han reconocido el papel de la mujer y sus contribuciones en asuntos de paz y seguridad. Desde el ámbito de las Políticas Públicas en materia de participación de la mujer en las Fuerzas Armadas Chilenas, se inserta desde el nacimiento de la RCS1325 (octubre del año 2000), la cual tiene como agenda principal “Mujer, Paz y Seguridad.”

Lo anterior, dio como resultado la elaboración de Planes de Acción Nacional para la implementación de la RCS 1325 en Chile, en el cual se establecieron mecanismos de coordinación interinstitucional, que permitieron un mayor impacto en las diferentes gestiones para la creación de Políticas Públicas. En la República de Chile, se creó una mesa de trabajo en la que participaron los Ministerios de Relaciones Exteriores, Defensa, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y la sociedad civil, para la construcción de dos Planes de Acción, el primero para el año 2009 y el segundo en el 2015, en los que se establece líneas de trabajo sobre tres pilares fundamentales: Prevención, Participación y Protección. Siendo el pilar de la Participación en el cual se centra esta investigación.

La investigación se desarrolla mediante el análisis de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas con el retorno a la democracia en Chile y una descripción del impacto de la RCS 1325 luego de su publicación en el año 2000.

ABREVIATURAS Y SIGLAS

ACNUR: Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados

AI: Amnistía Internacional

BESM: Brigada Especial de Seguridad Militar

BGDA. ART: Brigada de Artillería

BIRI: Batallones de Infantería de Reacción Inmediata

CALFA: Comando de Apoyo Logístico de la Fuerza Armada

CATFA: Comando de Apoyo de Transmisiones de la Fuerza Armada

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CICR: Comité Internacional de la Cruz Roja

CIJ: Corte Internacional de Justicia

CIFA: Centro de Instrucción de la Fuerza Armada

CFE: Comando de Fuerzas Especiales

CS: Consejo de Seguridad

CSW: Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

CODEM: Comando de Doctrina y Educación Militar

COSAM: Comando de Sanidad Militar

DM-1: Destacamento Militar número 1

DDHH: Derechos Humanos

DGRR: Dirección General de Reclutamiento y Reserva de la Fuerza Armada

ECOSOC: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

EMCFA: Estado Mayor Conjunto de la Fuerza Armada

EMGE: Estado Mayor General del Ejército

EMGFA: Estado Mayor General de la Fuerza Aérea

EMGFN: Estado Mayor General de la Fuerza Naval

EMCGGB: Escuela Militar Capitán General Gerardo Barrios

ESAFE: Escuela del Servicio Auxiliar Femenino

ESCA: Estrategia de Seguridad de Centroamérica

FA: Fuerza Armada

FAES: Fuerza Armada de El Salvador

ISDEMU: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

L.A: América Latina

LEIV: Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

LIE: Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

MINDEF: Ministerio de Defensa Nacional

MINREL: Ministerio de Relaciones Exteriores

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODM: Objetivos de Desarrollo del Milenio

OIE: Organismo de Inteligencia del Estado

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMP: Operación de Mantenimiento de la Paz

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONG: Organización no gubernamental

ONU: Organización de las Naciones Unidas

ONU MUJERES: Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer

PIDCP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

PAN: Plan de Acción Nacional

PQD: Plan Quinquenal de Desarrollo

PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

PMG: Programa de Mejoramiento de la Gestión

PNM: Política Nacional de las Mujeres

RCS: Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

RCS 1325: Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

RESDAL: Red de Seguridad y Defensa de América Latina y el Caribe

REG. DE CAB: Regimiento de Caballería

RMA: Revolución en los Asuntos Militares

SERNAM: Servicio Nacional de la Mujer UNEF Fuerza de Emergencia de Naciones Unidas

SICA: Sistema de Integración Centroamericana

UGI: Unidad de Género Institucional

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UNFPA: Fondo de Población de las Naciones Unidas

UNICEF: Fondo de Naciones Unidas para la Infancia

UNIFEM: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

URSS: Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas

2DA. BI: Segunda Brigada

INTRODUCCIÓN

La sociedad, manifiesta una estructura jerarquizada donde se evidencia la presencia de grupos de poder privilegiados, no únicamente como un sistema de clases si no también manifestado en un sistema dividido por género.

A lo largo de la historia, han surgido diferentes regulaciones con la intención de perpetuar la supremacía del hombre en todos los espacios y con mucho más énfasis en los espacios de poder, y en particular el ejército. Las Fuerzas Armadas se han caracterizado por la reproducción y atribución de “valores masculinos”, como la valentía, la fuerza, y el heroísmo; su objetivo fundamental era mantener el estatus quo de un sistema, posesión y riqueza de quienes ostentan el poder, basados en un modelo de masculinidad preponderante es las instituciones castrenses.

Los Ejércitos en América Latina responden a la herencia colonial euro centrista, guiado bajo el Paradigma Prusiano, donde la cultura patriarcal constituirá una de las bases de la cultura militarista, recayendo su accionar en la dominación de un sexo sobre otro, así como la asignación autoritaria de un papel social por género, de ahí se derivara la concepción excluyente y de desigualdad hacia la mujer, por medio de la asignación de tareas sanitarias, asistenciales, de cuidado, administrativas y de reproducción.

Es esta institución, la que más adelante será caracterizada como ejecutora de violaciones de Derechos Humanos mediante una visión auto-justificadora en su accionar por el mantenimiento del orden y de la seguridad de la nación; esto motivara a un proceso de cambio paradigmático en su concepción, determinado en gran medida por los diferentes instrumentos internacionales que serán adoptados por los Estados para regular su accionar, entre ellos uno de los más importantes y que da respuesta a las necesidades especiales

de las Mujeres y niñas en ese ámbito es la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (RCS1325); aprobada en octubre de 2000, en respuesta a las demandas de los movimientos de mujeres defensoras de la paz, la sociedad civil en favor de la igualdad y los derechos de las mujeres, y los compromisos acordados en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995.

En el contexto de las luchas por la reivindicación de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, propugnado por los movimientos de mujeres a nivel mundial, era claro que los compromisos suscritos a nivel nacional e internacional en materia de mujeres, no se mostraban directamente vinculados con la realidad cotidiana que ellas enfrentaban, lo que llega a representar un común denominador en las sociedades de los países miembros de las Naciones Unidas.

Es por ello que la presente investigación que lleva por título: República de Chile: aportes y experiencias sobre la participación de las Mujeres periodo 2009-2017. En el Ministerio de Defensa Nacional, en relación a la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, pretende responder al enunciado: cuál es el impacto logrado por el esfuerzo Ministerial Tripartito integrado por Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL), Ministerio de Defensa (MINDEF) y Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en la transformación del paradigma simbólico y hegemónico de las Fuerzas Armadas chilenas, ante la ejecución de Políticas de Seguridad Pública y Planes de Acción Nacional (PAN) que tienen el propósito de lograr el cambio sustantivo del sistema político que obstaculiza la participación igualitaria de las mujeres, dentro de las estructuras jerárquicas del Ministerio de Defensa Nacional de República de Chile, garante de las prácticas y

políticas en el marco de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

En el mismo sentido, se plantea en la hipótesis general de la investigación que, en la medida que el Estado chileno a través de sus Acciones Estratégicas y continuas en materia de Seguridad Pública, construya un Modelo de Masculinidad inclusivo e integral desde la perspectiva de igualdad de los géneros, se posibilitará un cambio en las relaciones de poder y estructuras simbólicas y jerárquicas de mando de las Fuerzas Armadas que garantice el acceso progresivo de las mujeres como exigencia constitucional y de los Organismos Internacionales en el proceso de construcción de democracia plena y paz duradera de la sociedad chilena.

Así mismo, el propósito del objetivo general, es realizar un análisis comparativo de los Programas y Políticas de Seguridad Pública realizados durante el periodo de 2009 al 2017, que permita identificar los avances y acciones realizadas para el cumplimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU en la República de Chile.

Además, se plantean como objetivos específicos los siguientes: Identificar los resultados de la ejecución de las Políticas de Seguridad Pública en materia de participación y empoderamiento de las mujeres durante la ejecución de los PAN en la República de Chile; Conocer el desarrollo de la agenda Mujer, Paz y Seguridad de las Naciones Unidas sobre la RCS 1325 a fin de identificar la estructura jerárquica, política y tradicional de las Fuerzas Armadas en América Latina; Valorar los aportes y experiencias de las Fuerzas Armadas chilenas, que generaron cambios en su legislación interna y acciones estratégicas, para lograr un avance en la participación de las mujeres en El Ministerio de Defensa Nacional.

Conocer las recomendaciones emitidas por el Comité de la CEDAW al Gobierno de la República de Chile en las evaluaciones y su posterior rendición de informes oficiales; realizar un análisis sobre de los dos Planes de Acción Nacional como resultado del esfuerzo Ministerial Tripartito; y finalmente analizar los avances y limitaciones en las Políticas Institucionales de la FAES, para el cumplimiento de la RCS 1325 en El Salvador, retomando como buena práctica el modelo chileno.

El enfoque metodológico que se retoma, es el método inductivo con nivel exploratorio, la revisión de fuentes primarias y la recolección de información por medio de la aplicación de herramienta de entrevistas estructurada, dirigida a actores claves directamente relacionados con el mecanismo de aplicación de la RCS1325 en El Salvador.

Es decir que, la estrategia metodológica es de análisis documental, ya que la información se recolecta de las fuentes primarias, para evidenciar el uso de las prácticas y políticas de género propuestas en el marco de la RCS1325 en la República de Chile y realizar un análisis de los avances que presenta El Salvador, en relación a la puesta en marcha de las buenas practicas del modelo chileno.

Dentro de las técnicas documentales a utilizar en la investigación, se encuentran la bibliográfica y la de información electrónica. Estas técnicas permitirán sistematizar la información de los documentos consultados de manera física y electrónica, retomando aspectos básicos o conceptos clave, así como comentarios del investigador, entre otros.

La investigación se presenta en tres importantes apartados. El primer capítulo presenta una aproximación sobre la evolución de la función de las fuerzas armadas, la constitución del Estado moderno y las experiencias

militares de la guerra fría, la incidencia de las Fuerzas Armadas en América Latina, la bipolaridad y la multipolaridad del sistema internacional, la influencia de las doctrinas de Estados Unidos en las Fuerzas Armadas de Latinoamérica, la constitución de la democracia en los países latinoamericanos y el contexto de las Fuerzas Armadas Chilenas.

Por su parte, el segundo capítulo desarrolla; un recorrido histórico de los hechos relevantes que hacen posible la institucionalización de la Fuerza Armada Chilena, hasta su posterior constitución como Ministerio de Defensa Nacional; la situación de la Mujer en la mencionada Institución, antes de la implementación de la RCS 1325; el contenido de las Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en materia de Mujer, Paz y Seguridad; la identificación de los compromisos asumidos por los Estados en materia de Género; y el compromiso del Estado Chileno para la inclusión de las Mujeres en los diferentes niveles jerárquicos y rangos militares, que integran Fuerzas Armadas.

Y finalmente, en el tercer capítulo, se aborda el nivel de articulación de los mecanismos institucionales nacionales que ha utilizado El Salvador para implementar Políticas Públicas en respuesta a los compromisos internacionales; el contexto histórico de Defensa Nacional de las Fuerzas Armadas salvadoreñas en la post Guerra Fría; el proceso que realizó el Estado salvadoreño para el proceso de implementación de la Resolución 1325 y como se adaptó al contexto de las políticas públicas nacionales con el apoyo político y técnico de las instituciones integrantes del Consejo Directivo y Comisión Técnica de Seguimiento; y una descripción del proceso de formación que actualmente realizan las Fuerzas Armadas Salvadoreñas en materia de Derechos Humanos.

CAPÍTULO I: CONTEXTUALIZACIÓN SOCIO-HISTORICA SOBRE LA EVOLUCION DE LAS FUERZAS ARMADAS, UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÈNERO

Este capítulo presenta una aproximación sobre la evolución de la función de las Fuerzas Armadas, la constitución del Estado moderno y las experiencias militares de la Guerra Fría, la incidencia de las Fuerzas Armadas en América Latina, la bipolaridad y la multipolaridad del Sistema Internacional, la influencia de las doctrinas de Estados Unidos en las Fuerzas Armadas de Latinoamérica, la constitución de la democracia en los países latinoamericanos y el contexto de las Fuerzas Armadas Chilenas.

Al respecto, el desarrollo de este capítulo se enmarcara en los siguientes objetivos: Identificar el desarrollo del paradigma de las Fuerzas Armadas, desde su creación; Conocer los diferentes aspectos teóricos sobre las Fuerzas Armadas desde su fundación; Describir los diferentes Marcos normativos internacionales que garanticen la plena participación de las mujeres en el ámbito público; Conocer el compromiso de los Estados al asumir las normativas internacionales para su aplicación en materia de política pública.

En virtud de lo anterior, el enunciado a desarrollar en este apartado consistirá en la descripción de las características propias de las F.A en relación al modelo de masculinidad tradicional, excluyente y conservador imperante en esta institución.

En ese sentido, es oportuno retomar lo que establece la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos sobre los Estereotipos de género, en donde es preciso identificar la transformación del paradigma simbólico y hegemónico de las Fuerzas Armadas...

...“Asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su pertenencia al grupo social masculino o femenino”.¹

Por lo tanto, las características estereotipadas dentro de las Fuerzas Armadas son asignadas de manera directa a la obediencia, la valentía, la disciplina y el ejercicio del poder, propias de la masculinidad, perpetuadas como principios que influyen de manera directa en la sociedad y que a su vez asumiendo a esta institución como garante de la seguridad y control social del Estado.

En ese sentido, dentro del origen del sistema democrático un pilar fundamental es la participación y representación plena y equitativa de la ciudadanía. La igualdad teórica y práctica de mujeres y hombres es uno de los Derechos Humanos fundamentales, reconocido y confirmado en normas internacionales como la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Plataforma de Acción de Beijing.

La participación de las mujeres en ámbitos que le permitan adherirse a procesos de toma de decisiones ha sido una constante preocupación para los colectivos de mujeres en todas las partes del mundo y empoderar a las mujeres en estos temas sigue siendo una responsabilidad de los Estados. Sin embargo, la ausencia de las mujeres en las mesas de negociación en la resolución de los conflictos y en el mantenimiento de la paz es casi nula.

¹ Organización de las Naciones Unidas. *Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos sobre los Estereotipos de género*. (Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.1996)

Cuando las mujeres participan en la conformación, gestión, intervención y ejecución de mecanismos de resolución de conflictos, mujeres sobre el terreno y mujeres en puestos de toma de decisiones, se reconoce que el tratamiento de estas cuestiones específicamente sobre los Derechos Humanos, debe ser abordado desde el enfoque adecuado ya que requiere una especial sensibilidad y conciencia de la situación. Es decir que, mujeres y hombres concienciados y formados institucionalmente desde la perspectiva de igualdad de los géneros, serán una herramienta más integral de solución de los conflictos armados.

A nivel internacional, a partir de las problemáticas internas y externas de los Estados y demandas de los colectivos de mujeres sobre estas situaciones, se han aprobado diferentes normas jurídicas nacionales e internacionales que obligan a los Estados en su conjunto a tomar medidas para garantizar la participación plena de las mujeres.

En el desarrollo de la historia, las mujeres no han participado activamente en las Fuerzas Armadas y en algunos países se les ha negado el derecho a su participación en la misma. Algunos países han adoptado medidas para aumentar el número de mujeres en sus cuerpos armados como reconocimiento del derecho de la mujer a participar en las fuerzas militares de su nación. La función cambiante de las Fuerzas Armadas en ciertos países, y especialmente a escala internacional, se está orientando hacia la prevención de los conflictos, la consolidación de la paz, y la reconstrucción de los países con posterioridad a las guerras y los desastres naturales. Estas nuevas funciones de las fuerzas militares y policiales permiten una mayor participación de la mujer.

Al respecto, en la medida en que los Estados se comprometen a dar prioridad a los temas de las mujeres, principalmente aquellos temas que están dentro de la agenda de los movimientos de mujeres y sociedad civil organizada, nace *“la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas en el año 2000, la cual posiciona las necesidades diferenciadas de las mujeres y los hombres en los ámbitos de seguridad y el mantenimiento de la Paz”*.² Dicha Resolución, manifiesta expresamente la importancia de que los Estados miembros fortalezcan la igualdad de género, en la adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos.

En este capítulo se pretende exponer una contextualización socio-histórica de los diferentes acontecimientos que determinaron un punto de partida para la inclusión de la perspectiva de igualdad en los procesos de resolución de conflictos y mantenimiento de la paz, así como también el desarrollo de la normativa internacional de defensa de los Derechos de las Mujeres con la finalidad de demostrar que en los cuerpos de seguridad es importante integrar la perspectiva de género y la relevancia que tienen las Fuerzas Armadas para la sociedad internacional.

1.1 Marco Referencial

La participación de las mujeres en las estructuras de mando, especialmente en el área de seguridad, llámese Fuerzas Armadas ha sido limitada o casi nula. Las Fuerzas Armadas se han caracterizado por la reproducción y atribución de “valores masculinos”, como la valentía, la fuerza, y el heroísmo donde su objetivo fundamental en un primer momento era mantener el

² Organización de las Naciones Unidas. “Mujeres, Paz y Seguridad”. Mantenimiento de la Paz. 2014. Acceso el 10 de marzo de 2017. <http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>.

estatus quo de un sistema, posesión y riqueza de quienes ostentan el poder, así mismo la misión primordial e ideal de las fuerzas armadas modernas es intervenir cuando la seguridad de su nación está en peligro o se ve amenazada.

En relación a lo anteriormente planteado y considerando que la finalidad central de esta investigación, es el estudio de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, en el eje de la participación de las mujeres en los procesos de solución de conflictos y el mantenimiento de la paz, es prioritario retomar para el análisis, algunos planteamientos sobre los cuales apoyar la investigación.

Para Luz Méndez, feminista y constructora de paz, un aspecto importante para la implementación de la Resolución es conocer el valor que tiene con la finalidad de ser implementada por los países latinoamericanos, ya que aporta elementos que fortalecen las luchas por la paz y la seguridad. En la Sociedades latinoamericanas se está viviendo proceso creciente de violencia que impacta a las sociedades en su conjunto y en particular a las Mujeres. En ese sentido, es necesario expandir el concepto de paz y seguridad para que se pueda trasladar a la realidad nacional.

Algo muy significativo de la Resolución 1325 que Luz Méndez menciona, es...

...“Que se ha reconocido y valorado el papel crucial de las mujeres en la búsqueda de soluciones políticas a los conflictos armados y en la resolución en general de las guerras. Se ha puesto sobre la mesa y se ha evidenciado que independientemente del papel que las mujeres hayan jugado en los conflictos armados, las mujeres han quedado sub representadas o excluidas de los espacios de toma de decisiones en los procesos de paz. Méndez,

*realiza una referencia al estudio reciente de ONU Mujeres donde revela que solamente 9% de los negociadores en procesos de negociaciones de a nivel mundial han sido mujeres. He ahí la importancia de que en la Resolución 1325 se llame a elevar la representación de mujeres en los espacios de toma de decisiones relacionados con los procesos de paz, en un pie de igualdad, y la importancia de incorporar el enfoque de género en los acuerdos de paz”.*³

Según Sophie Jouineau, Consultora en temas de seguridad para América Latina la Resolución 1325 llama a reforzar las capacidades militares y civiles de las misiones de paz para detectar y prevenir violencias de género y a reportar y documentar hechos consumados. Hace posible que tarde o temprano, a la salida del conflicto armado, los daños físicos, psíquicos y económicos sufridos por las mujeres sean tomados en cuenta.

Es decir que, la especialista expone que la resolución plantea la posibilidad de integración de las mujeres al proceso de paz mediante la participación directa en la definición de las medidas de reparación de las víctimas y de la reconstrucción de instituciones más abiertas a la participación equitativa de las mujeres en las políticas públicas de reconstrucción y desarrollo y las de inclusión social.

Así mismo, Sophie Jouineau, destaca que la resolución 1325 también incentiva la participación de las mujeres en todos los niveles de las Fuerzas Armadas y de seguridad de los países que son los que aportan de contingentes de militares y policías a las misiones de paz.

³ Vanegas, Fernanda. *Sistematización del Taller Regional de Formación sobre Género y Seguridad: Implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU*. El Salvador: ISDEMU. (Agosto de 2015),40.

En ese sentido, el término de Participación desde la perspectiva de la Resolución 1325 se entenderá tal como lo expresa en la misma, donde...

*...“Insta a los Estados Miembros a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos. Expresa su voluntad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz, e insta al Secretario General a que vele por que, cuando proceda, las operaciones sobre el terreno incluyan un componente de género”.*⁴

Para Carmen Magallon, Directora de la Fundación Seminario de Investigación para la Paz y Presidenta de “WILPF de España”⁵, retoma a Dr. Theo-Ben Gurirab, Ministro de Asuntos Exteriores de Namibia, presidente del Consejo de Seguridad en el momento en que se aprobó la 1325, donde expresó que: *si “las mujeres son la mitad de toda comunidad... ¿no han de ser también la mitad de toda solución?”*.⁶ Las mujeres organizadas han sido agentes activos de construcción de paz en muchos lugares del mundo a lo largo del siglo XX, han defendido salidas negociadas a los conflictos, realizando acciones contra la impunidad, para que no se repitan las agresiones a los Derechos Humanos, las desapariciones, las matanzas, la guerra. Las iniciativas de mujeres construyendo paz desde distintas perspectivas han sido constantes, aunque no las conozcamos.

⁴ Organización de las Naciones Unidas. *Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas*. (Organización de las Naciones Unidas: 2000), 2.

⁵ WILPF: Women’s International League for Peace and Freedom. *Defensa*. (Geneva: WILPF International 2014)

⁶ Elizabeth & Sirleaf, Ellen J. (2002): Women War and Peace. *The Independent Experts’ Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women’s Role in Peace-building*. New York: the United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), 76.

El Comité Para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer “*en su recomendación general número 30 sobre las mujeres en la prevención de conflictos y en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos, en conformidad con el artículo 21 el principal objetivo de dicha recomendación general es proporcionar una orientación autorizada a los Estados partes sobre medidas legislativas y de políticas y otras medidas apropiadas para garantizar el cumplimiento pleno de sus obligaciones en virtud de la Convención de proteger, respetar y ejercer los derechos humanos de la mujer*”.⁷

En virtud de lo anterior, es necesario evidenciar que dicho instrumento proporciona diferentes recomendaciones que buscan promover la igualdad sustantiva entre los géneros antes, durante y después de un conflicto y garantizar que las vivencias de las mujeres en el contexto se tomen en consideración para generar acciones integrales en función de las necesidades propias de las mujeres y las niñas. En el entendido que la igualdad sustantiva es un principio de igualdad real, que se garantiza a partir del establecimiento de una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer, para el pleno goce de los Derechos y las Libertades Fundamentales.

En ese sentido, la Resolución en el marco de la definición de los conflictos plantea que la comprensión de los efectos de los mismos en las mujeres y las niñas, propone la creación de unos mecanismos institucionales eficaces para garantizar su protección y la plena participación en el proceso de paz

⁷ CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. *Recomendación general número 30*. (Organización de las Naciones Unidas noviembre 2013), Artículo 21.

pueden contribuir considerablemente al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad internacionales.

Al respecto El ECOSOC a través de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) plantea “*en el informe sobre el 55 periodo de sesión, en el marco del contexto internacional aprobó el proyecto de resolución sobre la situación de la mujer palestina y asistencia en su apoyo*”,⁸ esto debido a las crecientes dificultades que enfrentan las mujeres y niñas bajo la ocupación israelí en demolición de viviendas, los desalojos, y la detención, y el encarcelamiento arbitrario, así como las elevadas tasas de pobreza, desempleo e inseguridad alimentaria que enfrentan las mujeres y niñas en el territorio palestino en particular la Franja de Gaza.

En ese sentido, la participación de las mujeres en los procesos de paz, no solo es la participación en sí, sino la paz. No basta con añadir mujeres a los procesos, a las instituciones, a las misiones de paz.

En virtud de lo anterior “*el Enfoque Gender Mainstreaming, plantea en materia de empoderamiento de las mujeres transversalizar la perspectiva de género en las políticas específicas para las mujeres, el cual articula a todos los actores sociales en la búsqueda de igualdad de género*”,⁹ es decir, la implementación de este enfoque debe ser propiciado por las instituciones del Estado para el empoderamiento de las mujeres en el ámbito público, en particular en el contexto de resolución de conflictos, deben generarse las condiciones óptimas para impulsar mecanismos integrales de promoción de la mujeres en la toma de decisiones.

⁸ Informe sobre el 55° periodo de sesiones (12 de marzo de 2010, 22 de febrero a 4 de marzo y 14 de marzo de 2011), *Consejo económico y social*. (Nueva York: Naciones Unidas. 2011) suplemento número 7. Edición en PDF.

⁹ Rigat Pflaum, María. La revista Nueva Sociedad No 218. *Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género*. (noviembre-diciembre de 2008) ISSN: 0251-3552.

La filosofía que da vida a la resolución, busca el más que aporta la voz de las mujeres, su esfuerzo, su trabajo, cotidiano y organizado, las preguntas, temas y líneas de acción que emergen de sus prácticas y que tienen capacidad de impactar: primero sobre la paz y la seguridad, en general y segundo sobre los Derechos de las Mujeres, cuya negación es también violencia.

Para Marcela Donadio, Secretaria Ejecutiva de la Red de Seguridad y Defensa de América Latina y el Caribe (RESDAL), evidencia que la perspectiva de género es un tema transversal que tiene impactos internos (en cada país e institución) y externos (legitimidad de la misión, relación con la sociedad). Instrumentos internacionales y de los Estados son instituciones neutrales en materia de género. En ese sentido, estos fueron construidos en general con una mirada masculina. En todos los países del mundo, incluyendo los latinoamericanos, la mitad de la población está compuesta por mujeres, la otra mitad de hombres. Si la sociedad es de esa manera, las instituciones han de ser capaces de adaptarse de esa misma manera. La perspectiva de género ya está incluida en los propios instrumentos nacionales. La idea igualdad y de equidad está en la mayoría de las constituciones de los países latinoamericanos.

En ese contexto y a partir de quehacer institucional, es preciso evidenciar que el Enfoque Institucionalista de Género, representa aportes innovadores o nuevos elementos teóricos y conceptuales para el cruce temático y operativo entre administración de justicia y perspectiva de género. La perspectiva de género aporta nuevos criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la re-estructuración y un nuevo funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y hombres, en las estructuras del Estado.

Para el aparato Estatal, esto tiene como su principal finalidad contribuir al bienestar y al desarrollo de la sociedad, lo que requiere la superación consciente de cualquier desigualdad que pueda distorsionar u obstaculizar este propósito. Es por eso que cerrar la brecha entre hombres y mujeres, logrando la equidad entre ambos, es un objetivo legítimo y necesario para el Estado y se constituye en una meta a lograr a través de la incorporación de esta perspectiva en las políticas institucionales.

Para la disciplina de las Relaciones Internacionales, la relación entre la investigación y el enfoque de Derechos Humanos, se puede comprender a partir de lo establecido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en sus análisis para el cruce de la disciplina y el enfoque teórico...

*...“Advertir que la irrupción de los derechos humanos incide en el enfoque disciplinar de las relaciones internacionales, toda vez que logra incorporar temáticas tales como: feminismo o género, medioambiente, desarrollo sustentable, globalización y democracia, migraciones, temas todos que han tenido en las dos últimas décadas del siglo pasado y en lo que va del presente un mayor grado de aproximación desde la teoría de las relaciones internacionales, comenzando a ser parte de la agenda que hace a su objeto y práctica”.*¹⁰

Es decir, que se evidencia una evolución teórica a partir de la transformación de las nuevas agendas internacionales, íntimamente ligados a los compromisos internacionales adoptados por los Estados. Además, el esfuerzo articulador en las instituciones estatales, en función de los Derechos Humanos para la formulación de acciones afirmativas que serán

¹⁰ Juárez Centeno, C. (2008). *Derechos humanos y Relaciones Internacionales: Reflexiones sobre el Entrecruzamiento de estas Disciplinas en la Teoría y Prácticas Internacionales*. Argentina: Anuario del CIJS, 352.

condicionadas a partir de las necesidades prioritarias, retomadas por los gobiernos de turno.

Por lo antes expuesto se concluye que, al integrar el componente femenino a los procesos de negociación de los conflictos, estos traen consigo un enfoque más integral y sensibilizado, en el cual encontraremos un componente de protección a los derechos humanos de las mujeres y de los civiles, la habilidad de llegar a acuerdos políticos y económicos que beneficien a la mayoría de las personas afectadas por los conflictos y la obtención de la paz duradera.

1.2 Marco Histórico

1.2.1 Paradigmas de las Fuerzas Armadas vigentes en América Latina en el periodo de Post Guerra Fría y de Seguridad Nacional de los Estados Unidos

Las Fuerzas Armadas tienen un origen remoto, comúnmente se conoce que estas aparecen como una herramienta necesaria de la sociedad para afrontar pequeños conflictos, lo que lleva a pensar que estas no fueron constituidas como se conocen en la actualidad, en su organización, estructura y objetivo, ya que no eran ejércitos, sino, más bien grupos que cada cierto tiempo se unían para defender su territorio o se enfrentaban con el objetivo de conquistar tierras para su subsistencia y que con el pasar de los años se convertirían en los llamados ejércitos armados, constituidos por lanzas, arcos y carros llevados por caballos.

La región Latinoamericana no se queda exenta del surgimiento de estos grupos armados, ya antes de las conquistas que se registran en la historia que la diversidad de grupos étnicos, poseían grupos armados con fines de protección e invasión. Tras los procesos de conquista por la Corona de

España, que sufrió Latinoamérica y debido a sus características comunes y una serie de factores culturales, sociales e incluso económicos derivados de una herencia colonial europea, en este periodo se establecen las bases que determinaron su desarrollo histórico para las décadas siguientes.

En ese sentido, el proceso de conquista y dominación en que las leyes, la administración y formas de producción emanadas por la ruptura política entre España y América, provocaron en la práctica el accionar conflictivo entre los ejércitos realistas y los nacientes ejércitos americanos acontecidos a comienzos del siglo XIX donde se inició el proceso independentista.

En materia de seguridad en las Fuerzas Armadas en el periodo colonial se puede decir que...

*...“La irrupción conquistadora fue tarea de una Fuerza Armada irregular organizada fundamentalmente para dominar y saquear. Más adelante ya asentado el sistema colonial, se tuvo dos tipos de fuerzas militares, las tropas fijas, o cuerpos del ejército español asignados a diversas guarniciones, además de las fuerzas milicianas, que hasta el segundo tercio del siglo XVIII era convocadas ocasionalmente, para enfrentar ataques piráticos o rebeliones indígenas”.*¹¹

Lo anterior mencionado evidencia que, es a partir de este hecho donde las Fuerzas Armadas pasan a integrar un ejército permanente, formado por voluntarios locales, armados y equipados gracias al financiamiento de los más ricos propietarios criollos, quienes serán los que ostentaran el control del accionar de este aparato militar mediante el poder económico.

¹¹ Ordoñez Carolina, DOSSIER: La responsabilidad de militares en la construcción de la paz: *El ejemplo de Ecuador. Historia de las Fuerzas Armadas Quito*. (Ecuador: marzo de 2007).

En medio de desigualdades y deterioro de las relaciones civiles entre elites y gobernados, *“en siglo XIX dan inicio las guerras independentistas, y el surgimiento de la participación de las nacientes Fuerzas Armadas”*¹² Latinoamericanas, estas mismas en el siglo XIX lograron su independencia participando junto a otros sectores de la población, el establecimiento del orden institucional y estabilidad política.

Durante el proceso de conformación de las Fuerzas Armadas Latinoamericanas, un ejemplo clave es el caso de la República de Venezuela...

*...“El inicio formal de la institución de La Fuerza Armada se dice que se dio en La Independencia. Sin embargo, no se puede dejar de lado los intentos en la época de la colonia para conformarlo. En el año 1632 por medio de las ordenanzas militares de Felipe IV, se crea una de las primeras organizaciones castrenses en todas las colonias. He allí el inicio de la carrera militar, sin la existencia de institutos militares. El 24 de abril de 1810 nace la Secretaría con carácter de organización oficial con el objeto de organizar un ejército venezolano. De acá surge la Secretaría de guerra, donde se sientan las bases teóricas del ejército. Es en el año 1812 cuando se crea la Escuela Militar y comienzan a formarse los soldados y en consecuencia el Ejército”.*¹³

En relación a lo anterior, es así como inicia la instauración de un ejército propiamente dicho, y la existencia de una relación directa entre la conquista, la instauración de la colonia, el Estado y el desarrollo de las Fuerzas Armadas culminando el proceso con la conformación de una organización militar concreta con el fin principal de ser garantes del dominio español.

¹² Doctora Sethi Manpreet. El nuevo papel de los militares en américa latina. *Métodos e interpretaciones*, Instituto de Estudios y Análisis de Defensa.

¹³ *Ibíd.*

En ese sentido, la definición de Fuerzas Armadas, se entenderá por lo establecido en la constitución de cada país, y para este estudio se retoma lo estipulado en la Constitución de Chile, la cual menciona que...

*...“Fuerzas Armadas dependientes del Ministerio encargadas de la Defensa Nacional, están constituidas única y exclusivamente por el ejército, la armada y la fuerza aérea. Existen para la defensa de la patria que son esenciales para la seguridad nacional y continúa manifestando que las Fuerzas Armadas y Carabineros como cuerpos armados, son esencialmente obedientes y no deliberantes. Las Fuerzas dependientes de los ministerios encargados de la defensa nacional y de la seguridad pública son, además, profesionales, jerarquizadas y disciplinadas”.*¹⁴

Finalmente, es importante mencionar que la evolución de las prácticas militares relacionadas con las Fuerzas Armadas, puso en evidencia la creciente necesidad de transformar y adecuar dicha institución, para responder a las necesidades de los Estados y valorar las condiciones de la nueva agenda retomada por lo actores internacionales.

1.2.2 Incidencia de la Doctrina de Seguridad Nacional ejercida por Estados Unidos sobre las Fuerzas Armadas de los países Latinoamericanos. En el marco de finalización de la II Guerra Mundial e inicios de la Guerra Fría

La Seguridad Nacional desde el contexto de la Guerra Fría se caracterizó por ser una política de contención ejercida por los Estados Unidos para detener la expansión del comunismo internacional para américa latina, esta doctrina

¹⁴ Constitución de la República Federal de Chile. *Capítulo XI: Fuerzas Armadas, de orden y seguridad pública*, (Chile: 1980) Artículo 101.

se centró en el control militar del aparato estatal y militarizando el concepto de seguridad interna de cada Estado.

Al respecto, La Doctrina de Seguridad se entenderá según lo planteado en el memorándum NSC-68 del Consejo de Seguridad Nacional de Estados Unidos el cual se destacaba por dos aspectos centrales...

*...“La extensión del conflicto con la URSS a nivel mundial y el llamado a un rápido desarrollo político, económico y, sobre todo, militar para hacer frente a una amenaza que caracteriza como inminente”.*¹⁵

Esto constituyo, la base teórica con que los cuerpos militares Latinoamericanos comprendieron su función beligerante en el contexto geopolítico diseñado por la guerra.

En relación a lo anterior, *“en 1964 se crea en Panamá la Escuela de las Américas con el objetivo de entrenar a soldados latinoamericanos en técnicas de guerra y contrainsurgencia”.*¹⁶ Es en este momento donde se ponen en manifiesto el rol que desempeñaran los *“programas de cooperación militar con Estados Unidos y que suscribieron casi todos los países entre 1950 y 1952”.*¹⁷

Los programas de Cooperación Militar y la Revolución en los Asuntos Militares (RMA) como método de cooperación militar internacional, se debieron al impulso de las tecnologías, lo que permitió por un lado transformar

¹⁵ Informe confidencial. Durante la presidencia de Harry S. Truman. 7 de abril de 1950. Acceso el 10 de marzo de 2018. <http://politicaexterioreua.blogspot.com/2008/05/militarizacin-de-la-contencin.html>.

¹⁶ Instituto de Cooperación para Seguridad Hemisférica (SOA). SOA: 2012. Acceso el 10 de marzo de 2018: <http://www.soaw.org>

¹⁷ Guillem Colom, Piella. Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad. *Los ejes de la política de defensa estadounidense en la posguerra fría*. Print version ISSN 1909-3063. vol.5 no.2 (Bogotá: July/Dec. 2010).

las prácticas militares, poniendo en ella la mirada de la comunidad de defensa mundial y transformando el análisis estratégico internacional.

En ese sentido, *“la RMA plantea la configuración de estrategias destinadas a posicionar y mantener a Estados Unidos preparado para la post guerra fría, mediante un planteamiento de defensa y Seguridad Nacional”*,¹⁸ en virtud de lo anterior esto aseguraba la supremacía militar frente a cualquier posible amenaza y transformándolo en un nuevo modelo de organización dentro de las Fuerzas Armadas.

Así mismo, es sumamente importante para la historia diplomática y para el análisis estratégico internacional el rol que desempeñó los Estados Unidos para el establecimiento de un nuevo orden mundial y su posicionamiento como principal potencia económica mundial.

Además, esto permite determinar que la consolidación de un equilibrio estratégico militar, así como la posibilidad de dar fin al modelo de control postcolonial de la región está basada en la superioridad militar.

Un hecho sumamente importante que marca el punto de partida de la bipolaridad es *“la resolución de la conferencia de Yalta de 1945”*,¹⁹ en la cual las dos potencias Estados Unidos y URSS se reparten el mundo en las llamadas...

...“áreas de influencia que según la doctrina Truman y el plan Marshall, consistía en la recuperación económica de los países europeos después de

¹⁸ *Ibíd.*

¹⁹ Acuerdos de la Conferencia de Yalta. *Resolución de la Conferencia de Yalta*. Yalta: 4/11 de febrero de 1945. Acceso el 12 de Agosto de 2017. <https://www.dipublico.org/3692/acuerdos-de-la-conferencia-de-yalta-411-de-febrero-de-1945/>.

*la Segunda Guerra Mundial y en evitar la expansión del territorio bajo el control de lo que ellos consideraban regímenes comunistas”.*²⁰

Es en esta etapa donde Washington, realiza diferentes acciones para ejercer control dentro sus territorios, y es así donde se pone en marcha la...

*...“Doctrina Monroe que se caracteriza por la no tolerancia de ninguna intromisión extranjera en los asuntos americanos o conocida también en la frase “América para los Americanos”, directamente relacionada con la Doctrina Truman, fundamentada en la idea de que la “seguridad y la paz deben basarse en la justicia y en el orden moral”.*²¹

En las Fuerzas Armadas de América Latina, estas Doctrinas trajeron como consecuencias la ampliación de la llamada...

*...“Pentagonización, que dio inicio en la Presidencia de Franklin Delano Roosevelt en el año de 1933, teniendo como propósito influir en el accionar de las estructuras militares de la región, las cuales hasta ese momento y en lo fundamental habían permanecido bajo influencia de la Colonia”.*²²

En 1945 con la administración Truman, se reconoce que la industria militar y de defensa estadounidense era *“la locomotora de la economía del país, una*

²⁰ *Ibíd.*

²¹ Muela Morilla, Javier. “The social science Post”. *América para los americanos: la Doctrina Monroe y la política de Estados Unidos en Latinoamérica*. (España: 2015).

²² Pentagonización: *entendido como el mecanismo con el cual Estados Unidos se ha basado desde el fin de la II Guerra Mundial, en concreto desde finales de los 1940’s, para ejercer su incontestable hegemonía a nivel global, como una Híper-potencia.*

*locomotora puesta en marcha con un inmenso programa de inversiones originado por la Segunda Guerra Mundial”.*²³

Al contrastar estos cambios y sucesos anteriormente mencionados y con especial atención al periodo revolucionario latinoamericano manifiestan una doble dimensión en el significado de las Fuerzas Armadas de la región. Por un lado se evidencia su naturaleza política, ya que durante los últimos doscientos años la carrera militar ha constituido el camino más rápido y seguro para llegar a la jefatura máxima de la nación y el segundo significado se puede mencionar que es el peso político de las Fuerzas Armadas, que se expresa en la auto-asignación de roles y objetivos de *“fuerza estabilizadora, árbitro supra-social, institución protectora de la Constitución, vigilante del desarrollo nacional”.*²⁴

En ese sentido, dichos acontecimientos representan el significado idealista de las Fuerzas Armadas, como estructura garante del bienestar y seguridad de la población, justificando totalmente su accionar.

Más adelante, en la década de los ochenta e inicios de los noventa, surge un sentimiento de descontento entre los militares respecto al funcionamiento de los gobiernos civiles que *“generó los intentos de golpe de Estado”*²⁵ como los de Argentina, República Dominicana y Venezuela...

...“En Brasil y Chile, los militares manifestaron públicamente su desacuerdo con las reformas constitucionales, la política laboral o la de derechos

²³ Sánchez Hernández, Carlos. *El Pentagon System y el Complejo Militar Industrial estadounidenses: una aproximación*. Universidad Complutense de Madrid Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas 23 (2009)

²⁴ DirkKruijt y KeesKoonings. *Fuerzas Armadas y política en América Latina: perspectivas futuras*. Revista Iberoamericana de Fuerzas Armadas. Edición en PDF, 8.

²⁵ Pérez Porto, Julián y Merino, María. *Golpe de Estado: El golpe de Estado, de esta manera, supone la sustitución de las autoridades existentes y el cambio de mando de las instituciones estatales por imposición*.

*humanos. Las Fuerzas Armadas peruanas apoyaron el autogolpe del presidente Fujimori en 1992, mientras que en Guatemala el ejército estuvo directamente comprometido en el frustrado intento de autogolpe del presidente Serrano en 1993”.*²⁶

Estos actos, antes mencionados demuestran la gran influencia y el papel preponderante que ejercen las fuerzas armadas sobre las decisiones y las actividades estatales en los países latinoamericanos y marcaran un periodo de gobiernos de corte militar caracterizados por las violaciones sistemáticas a los Derechos Humanos.

1.3 Las Fuerzas Armadas y la Constitución de la Democracia en Latinoamérica

El proceso de democratización en América Latina es extenso y variado, pasando desde las gestas independentistas y el nacimiento de los países latinoamericanos a la vida independiente. Además de ello han participado diversos actores, de los cuales se puede decir que, con un papel sumamente importante, fueron las Fuerzas Armadas, desempeñando un rol político decisivo en casi toda la región.

*“Entre los periodos de 1960 y 1970 del siglo XX, América Latina experimentó de manera sistemática y estratégica, un proceso de militarización, el cual utilizó como acto político la forma del golpe de Estado”.*²⁷ Es decir que durante el periodo de post Guerra Fría los ejércitos adoptan una especie de

²⁶ Fuentes, Claudio. *Debate constitucional en Chile: entre la reforma y la refundación*. España: Septiembre 2013. Acceso el 12 de Agosto de 2017. <https://cl.boell.org/es/2013/09/06/debate-constitucional-en-chile-entre-la-reforma-y-la-refundacion>.

²⁷ Castro, C. *The Military and Politics in Brazil, 1964-2000*. (2002). En K. Koonings, & D. Kruijt, *Political Armies. The Military and Nation Building in the Age of Democracy*. Londres: Zed Books. 90 -110.

modalidad que podría denominarse como ejércitos políticos, bajo la modalidad de *“ambiciosos proyectos políticos, tratando de no involucrarse con la política de facciones o con intereses particularistas”*.²⁸ Es decir que, es en este momento que las Fuerzas Armadas se mostraron afines al logro de objetivos nacionales permanentes.

Este proceso de transformación originó más tarde la creación de *“cuasi-partido militar, es en este momento cuando las instituciones armadas se convirtieron en un espacio organizado para la formulación de estrategias generales y de tácticas específicas para la injerencia política y el control del Estado”*.²⁹ Estos procesos ocasionaron en gran número de países largos períodos de gobiernos militares, terrorismo de Estado, violencia insurgente y guerras internas de baja intensidad, producto de la lógica de la Guerra Fría y Doctrina de la Contención.

Es decir que, las Fuerzas Armadas se convirtieron tanto en un actor político controlador y detentores de poder político por largos periodos, dando paso a las dictaduras militares, las cuales para su funcionamiento crearon un aparato de control y dominación que les permitió iniciar la implementación de sus proyectos. En tal sentido, es necesario distinguir para el caso, dos tipos de gobiernos autoritarios...

...“Los regímenes reformistas o dictablandas, que no hacen un uso sistemático de la represión política y del terror y los regímenes de perfil conservador que ejercieron una represión extralimitada. Ejemplos de gobiernos o co-gobiernos militares reformistas e ilustrados son los de Calles

²⁸ Arseneaux, C. L. *The Military in Latin America: Defining the Road Ahead*. En J. Buxton, & N. Phillips, *Developments in Latin American Political Economy States, Markets and Actors*. Manchester/New York: Manchester University Press, (1999).

²⁹ Rouquié, A. *The Military and the State in Latin America*. Berkeley: University of California Press, (1989).

y Cárdenas en México, el Estado Novo de Vargas en Brasil, el primer gobierno peronista en Argentina, el velasquismo en Perú y el torrijismo en Panamá”.³⁰

Al revisar los tipos de gobiernos autoritarios mencionados, podemos tomar de ejemplo las dictaduras cívico-militares de Brasil y los países del Cono Sur en el período 1960-198, los Gobiernos Militares Centroamericanos durante las guerras civiles, que constituyen ejemplos de gobiernos extremadamente represivos y de violencia abierta, basados en diversas versiones nacionales de la llamada Doctrina de la Seguridad Nacional, que ya en los apartados anteriores de este mismo capítulo se menciona.

En este contexto, se puede observar que no sólo se dará fin a la estructura tradicional de Estado, sino, que también a partir de estos proyectos modernizadores encontraron la realización de un programa desarrollista...

...“en el Estado nacional desarrollista o en el Estado nacional populista, por ejemplo; sino que, a su vez, toma lugar la “extinción” de la idea misma de Estado, de su protagonismo ideológico, digamos: de su condición de aparato. El Estado pierde así su centralidad en las decisiones políticas y económicas, relevando su lugar a la estructura supranacional del capitalismo mundial”.³¹

A partir de lo anterior se entiende que la causal común de la escalada de Golpes de Estados casi cronológicos en América Latina y el ascenso de Gobiernos Militares, se debió a un factor común: La Doctrina de Seguridad Nacional...

³⁰ Santa Rosa, Fabiana. *Los procesos de Profesionalización y Modernización de las Fuerzas Armadas en América Latina*. 2015. Acceso el 12 de junio 2017. http://www.academia.edu/8814808/Los_procesos_de_Profesionalizacion_y_Modernizacion_de_las_Fuerzas_Armadas_en_America_Latina.

³¹ Victoriano Serrano, Felipe. *Estado, Golpes de Estado y Militarización en América Latina: una Reflexión Histórico Política*. Repensar el Estado Dossier, 176

...“Doctrina de Seguridad Nacional promovida por Estados Unidos durante la Guerra Fría, ya que alcanzó niveles que configuraron lo que Alain Rouquié denominó “Estados militares, a la hora de describir la regularidad de la variable marcial en el autoritarismo latinoamericano de estas décadas”.³²

A mediados del siglo XX se manifiestan transformaciones de carácter político, económico y también militar, es decir, que después de un largo periodo que caracteriza a Latinoamérica por la instauración de dictaduras militares, crisis políticas, inestabilidad económica y convulsiones sociales, es en este periodo que las Fuerzas Armadas de la región, se encontraron con que desaparecía la Doctrina de Seguridad Nacional que cerca de 50 años se concentró en la amenaza comunista.

Este cambio constituyó uno de los elementos clave de la época, y obligó a las Fuerzas Armadas a replantear sus funciones y roles dentro de las políticas de Estado.

De lo anterior es posible identificar, que este nuevo cambio se expandió por todos los países de la región, mediante el restablecimiento del Estado de Derecho, lo que implicó en otras palabras, el traspaso de la autoridad hacia los civiles y la recuperación de garantías ciudadanas esenciales en una democracia. Lo que necesariamente obligó a Las Fuerzas Armadas a replantear su rol dentro de la organización del Estado y por ende su posición dentro de la sociedad.

Finalmente, hay que comprender que el proceso de democratización en América latina, no ha sido un proceso corto, ni fácil, ya que viene dado, por la caída de los gobiernos de corte militar, producto de fuertes enfrentamientos armados que duraron décadas enteras con enormes pérdidas humanas, casi

³² *Ibíd.*, 180.

hasta finales de los años 90. Estos periodos de convulsiones repercutirán en las sociedades latinoamericanas, con la pérdida del tejido social y la fragilidad y dependencia de las economías hacia el sur.

A partir de lo anterior, las agendas del Estado y sus Políticas Integrales de Seguridad, se enrumbaron a trabajar sobre diferentes temas, tales como, el combate de la corrupción, el narcotráfico y el terrorismo; este último retomado por la preocupación de la Comunidad internacional y especialmente Estados Unidos a raíz de lo ocurrido el “11 de septiembre de 2001 con los atentados a las Torres Gemelas de Nueva York”.³³ Es decir que a partir de ese momento, la potencia militar más poderosa del planeta inició una guerra contra el terrorismo, en consecuencia se generaron las condiciones idóneas para la modernización de su armamento militar, financiamiento y organización de su estructura Militar y espionaje, mas no aparto su nivel de influencia sobre América Latina.

1.3.1 Desarrollo del papel de la Mujer en las Fuerzas Armadas Chilenas

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas es una realidad que ha venido a cambiar el modelo de organización social tradicional que asigna al hombre el rol de guerrero y a la mujer el de madre. Desde la perspectiva de género, principalmente en la igualdad de oportunidades entre los sexos a nivel nacional como internacional, se considera la necesidad de conservar la igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres en los ámbitos públicos y privados.

En ese sentido, al incorporar el componente femenino en el ámbito público dentro de las diferentes prácticas militares, implica la realización de cambios

³³ *Hecho que determino un antes y después en la agenda internacional en marco de la Seguridad Internacional.*

progresivos y permanentes dentro de las Fuerzas Armadas, dichos cambios corresponden a las comodidades, derechos y obligaciones de acuerdo a las normas y disponibilidad de los recursos de dicha institución.

Retomada la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas, esta se verifica...

*...“Mediante un proceso de equiparación con la Administración General del Estado aunque con el riesgo de traslación de sus lagunas y deficiencias. La problemática de la discriminación sexual y la conciliación de la vida laboral y familiar reflejan las singularidades de la Institución militar en base al criterio de disponibilidad permanente”.*³⁴

El liderazgo de los hombres siempre se asocia a la función de su carácter de rudeza y temperamento, la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas se funciona con los siguientes conceptos fundamentales, la mujer y el liderazgo de género que, por las características de los hombres de las Fuerzas Armadas, se asume que la mujer no tiene la capacidad de mando, aun mas en una institución como esta.

El caso particular de la historia de la Fuerza Armada Chilena, con respecto a la participación de La Mujer evidencia que...

...“Fue sólo a partir del 19 de agosto de 1974, que se crea la Escuela del Servicio Auxiliar Femenino (ESAFE) “Javiera Carrera Verdugo” dependiente del Comando de Institutos Militares, la que permitió insertar a la mujer chilena en las actividades propias de la Defensa Nacional como uniformadas. Desde esa fecha hasta el año 1991, la Escuela del Servicio Femenino Militar tuvo

³⁴ Ruiz Rico, Catalina. Instituto español de estudios estratégicos. *La Igualdad de Género en las Fuerzas Armadas desde una Perspectiva Constitucional*. Universidad de Jaén, España: Diciembre de 2013.

*como cuarteles las localidades de Guayacán en el Cajón del Maipo, Pedro Montt y Rinconada de Maipú, egresando de ellas, oficiales y cuadro permanente femenino, con la finalidad de ocupar cargos administrativos y logísticos en las diferentes Unidades del Ejército”.*³⁵

No obstante, tomando en cuenta que ESAFE, en su inicio proporciono a las mujeres diferentes metodologías para enfrentarse primeramente a la diversidad de tareas que se desarrollan en las Fuerzas Armadas, y también propicio mecanismos de adaptación a los comportamientos propios del ámbito militar, trato de desarrollando destrezas, habilidades y actitudes adecuadas al ambiente de trabajo e incluso de cierta manera se realizó un esfuerzo por que las mujeres participantes lograran cierto protagonismo parecido al que tenían los hombres involucrados en ese proceso.

Si bien es cierto, este hecho constituye una de las primeras manifestaciones concretas de la apertura de la participación de la mujer en la institución castrense, el papel que desempeñaran las mujeres se reduce a tareas administrativas, logísticas y asistenciales en las diferentes unidades del Ejército, restringiendo su acceso a cargos de altos rangos militares.

Después de la Guerra del Pacífico desarrollada entre 1879 y 1883 La Fuerza Armada Chilena experimenta otra serie de cambios orientados al papel de La Mujer...

...“Después de la Guerra del Pacífico el Ejército se desmoviliza y los civiles que prestaron servicios vuelven a sus antiguas ocupaciones. En este primer período las oficiales podían desempeñarse como instructoras o funcionarias de intendencia, personal, ayudantía general y telecomunicaciones. Las suboficiales se graduaban como instructoras, dactilógrafas, auxiliares de

³⁵ Brahm, Enrique. Revista de Historia Militar. Chile: noviembre de 2004, 32.

*enfermería, auxiliares de equipo de telecomunicaciones y operadoras de máquinas”.*³⁶

En relación a lo anterior, el personal masculino tenía como objetivo dedicarse únicamente a las tareas propias a militares hombres al combate, ese contexto se define en la dictadura militar del General Pinochet, por esa razón las Fuerzas Armadas promovían en forma dominante la clara distribución de roles según los estereotipos culturales tradicionales...

*...“En 1979 se obtiene la modificación de la Ley de Reclutamiento, por medio de la cual se implantó el Servicio Militar Femenino Voluntario, capacitando al contingente como Auxiliar de sanidad, sanidad dental, asistentes de párvulos, operadoras telefónicas y dactilógrafas”.*³⁷

En este momento la motivación de la participación de las mujeres dentro del servicio militar se centraba en el simple reconocimiento por parte de las mismas mujeres, de la importancia de brindar un servicio voluntario a la nación y así mismo obtener una experticia específica de preparación para la vida laboral, es decir no había reconocimiento del papel fundamental de las mujeres dentro de la institución militar y por ende dentro de la solución de conflictos...

...“El 1 de agosto de 1983 la ESAFE pasó a denominarse Escuela de Servicio Femenino Militar (ESFEMIL). En el año 1988 la Escuela se trasladó al Cuartel Pedro Montt, dictando un curso regular para oficiales femeninos, después se dispone el cierre de la Escuela. En 1995 se dispone el cierre de la Escuela del Servicio Femenino Militar con el objetivo de que las oficiales y los suboficiales femeninos egresarán de la Escuela Militar y la Escuela de

³⁶ *Ibíd*, 33.

³⁷ *Ibíd*.

*Suboficiales respectivamente. Postularon quinientas mujeres y después de una serie de exámenes físicos, médicos, académicos y psicológicos, sólo veinte fueron aceptadas”.*³⁸

En ese sentido, las Fuerzas Armadas de Chile poseen un cuadro de formación profesional que permite que tanto hombres como mujeres puedan integrarse en las escuelas de formación profesional, y es así como actualmente la presencia femenina en el Ejército es un hecho y es posible observar a mujeres y hombres en las escuelas compartiendo las distintas actividades castrenses. Sin embargo, esta presencia no diferenciada, no garantiza la plena participación de las mujeres en el que pos-siglos ha sido terreno exclusivamente de los hombres.

1.4 Marco Normativo Internacional en materia de Género; previo al Desarrollo de la Agenda Mujer, Paz y Seguridad: RCS 1325

Para comprender las múltiples instituciones y los complejos marcos jurídicos destinados a promover la igualdad de género dentro del Sistema de Naciones Unidas (ONU), un buen punto de partida es definir el Régimen Internacional de igualdad de Género...

...“El término régimen se refiere a los principios, normas, reglas y procedimientos de toma de decisión acordados, en torno a los cuales convergen las expectativas de los actores en un área determinada. Estas reglas y procedimientos pueden ser explícitos, como la codificación del derecho internacional en la forma de tratados, o bien pueden ser implícitos o menos vinculantes desde el punto de vista formal. Estén o no formalmente establecidos en un tratado o integrados de manera más informal a los

³⁸ *Ibíd.*

*organismos y conferencias internacionales, esos principios conforman un régimen, porque confluyen de tal manera de influir en la acción del Estado”.*³⁹

Sobre lo anterior, un aspecto principal del Régimen Internacional de Igualdad de Género es la importancia y/o prioridad que le brindan los Estados al marco normativo internacional, a través de la promulgación de Políticas Públicas que garanticen la protección de los Derechos de las Mujeres, y como estos generan acciones que permitan mayor incremento de las mismas en los diferentes procesos de toma de decisiones, específicamente en las mesas de negociación de los conflictos...

*...“Este régimen al igual que otros regímenes, incluye toda una red de organizaciones desde mundiales a locales, incluidas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Muchos actores, organizaciones y normas legislativas conforman el régimen de igualdad de género aún más allá de la ONU”.*⁴⁰

A continuación, se menciona algunas de las instituciones, los principios y las reglas clave que contribuyen al establecimiento de estándares normativos internacionales de igualdad de género en el contexto del sistema de ONU:

³⁹ Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres), Peace Operations Training Institute (POTI) (Instituto de Formación en Operaciones de Paz). *Implementación de las Resoluciones del consejo de seguridad de la ONU sobre la agenda de la mujer, la paz, y la seguridad en América Latina y El Caribe.*

⁴⁰ *Ibíd*, 27.

ESTÁNDARES NORMATIVOS MUNDIALES DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA ONU

(Tabla 1)

Creación de la Organización de Naciones Unidas. Carta de la ONU. (1945)	Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSM o CSW por su sigla en inglés).
Este documento compromete a la organización a asegurar y salvaguardar iguales derechos para hombres y mujeres. En el Preámbulo de la Carta reafirma "la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de naciones grandes y pequeñas, y... exhorta a promover el progreso social y la mejora del nivel de vida dentro del marco de la libertad".	La igualdad de género como cuestión de derechos humanos fue reafirmada dentro de los siguientes instrumentos: la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y la Convención Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), estos documentos fundacionales fueron importantes en el establecimiento de un marco normativo jurídico como componentes fundamentales del derecho internacional.	Comisión funcional del ECOSOC dedicada exclusivamente a promover la igualdad de género y la defensa de los derechos de la mujer. Estos se reúnen cada año para evaluar y debatir los avances en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. En 1979, la Asamblea General de la ONU aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por su sigla en inglés).

Elaboración propia, partir del documento de Implementación de las Resoluciones del consejo de seguridad de la ONU sobre la agenda de la mujer, la paz, y la seguridad en América Latina y el Caribe

La tabla anterior demuestra que el Sistema de Naciones Unidas, a través de ECOSOC propicia organismos consultores del tema de igualdad de género, como lo son, las comisiones integradas por mujeres expertas las cuales se encargan de abordar las especificidades y particularidades de la temática propia de la igualdad de los Géneros.

Desde la adopción de La Carta fundacional de la ONU, se formulan diferentes normativas internacionales para la armonización de estas en el ámbito estatal, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que le da seguimiento a diferentes compromisos internacionales que promueven el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, en por ello que existen diferentes comités que recomiendan y asesoran el

trabajo que realizan los Estados mediante consultas, a fin de garantizar la implementación de estándares eficaces que busquen un significativo beneficio para las mujeres y así dar respuesta a las necesidades que enfrentan en el mundo.

Así mismo, existen diferentes mecanismos de interlocución política y de toma de decisiones a nivel nacional e internacional, que propician un espacio donde los Estados asumen la responsabilidad de generar políticas en el marco de los Derechos Humanos de las Mujeres. Por otra parte, en El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) para garantizar el adelanto de la mujer sobre la reivindicación de sus derechos, se realizaron *“las Conferencias Mundiales sobre la Mujer, donde se establecieron diálogos políticos estratégicos a nivel internacional sobre normas de igualdad de género, estas se realizaron entre 1975 y 1995 en México, Copenhague, Nairobi y Beijing”*.⁴¹

Se puede decir que, estos encuentros brindaron una plataforma para la negociación intergubernamental, y dieron a las organizaciones de mujeres un espacio internacional donde formular sus peticiones y establecer redes.

Con el afán de conocer el contenido de las Conferencias Mundiales sobre La Mujer, que sirvieron de sustento para la creación de la RCS1325, se presenta a continuación un cuadro que resume dichas Conferencias Mundiales.

⁴¹ ONU Mujeres. *Conferencias Internacionales sobre la Mujer*. Acceso el 13 de marzo de 2018. <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

CONFERENCIAS MUNDIALES SOBRE LA MUJER

(Tabla 2)

I Conferencia México 1975	Se estableció con la finalidad de recordarle a la comunidad internacional que la discriminación contra mujeres y niñas seguía siendo un problema. La Asamblea General de la ONU exhortó a que esa primera Conferencia Internacional centrara la atención en la necesidad de fijar objetivos, estrategias efectivas y planes de acción para la dignificación de mujeres y niñas. A tal fin, la Asamblea General identificó tres objetivos clave que pasarían a ser la base del trabajo de Naciones Unidas sobre igualdad de género: 1. Plena igualdad de género y eliminación de la discriminación de género; 2. Integración y plena participación de la mujer en el desarrollo; y 3. Creciente contribución de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.
II Conferencia Copenhague 1980	En esta conferencia se retomaron los avances en relación a los objetivos fijados, cinco años antes. El informe de esa segunda conferencia establecía que “En virtud de las obligaciones previstas en la Carta de preservar la paz y la seguridad, y de lograr la cooperación internacional para promover y fomentar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y teniendo presente, en este sentido, el derecho a vivir en paz, los Estados deberán ayudar a la mujer a participar en la promoción de la cooperación internacional, a fin de preparar a las sociedades para vivir en paz” (párrafo 33). De esa manera, la ONU comenzó a jerarquizar los derechos de la mujer y la igualdad de género como componentes importantes del trabajo por la paz y la seguridad.
III Conferencia Nairobi 1985	En Nairobi se adoptaron las Estrategias orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer, con los objetivos de igualdad, desarrollo y paz como puntos de partida para la acción hasta 2000. Ese documento claramente vinculaba la promoción y el mantenimiento de la paz con la erradicación de la violencia contra la mujer a todos los niveles de la sociedad. El párrafo 13 establece que la promoción plena y efectiva de los derechos de la mujer puede darse mejor en condiciones de paz y seguridad internacionales. La paz abarca no solo la ausencia de guerra, violencia y hostilidades a nivel nacional e internacional, sino también el goce de justicia económica y social, la igualdad y la gama completa de derechos humanos y libertades fundamentales dentro de la sociedad. El documento exhorta a los Estados Miembros a tomar medidas de carácter constitucional y jurídico para eliminar toda forma de discriminación contra la mujer, y a adaptar las estrategias nacionales para facilitar la participación de la mujer en los esfuerzos por promover la paz y el desarrollo. Al mismo tiempo, contiene recomendaciones específicas para el empoderamiento de las mujeres en relación con la salud, la educación y el empleo.

IV Conferencia Beijing 1995	En la IV conferencia se redactó la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción. La Declaración comprometía a los gobiernos a que implementaran las estrategias acordadas en 1985 en Nairobi antes del final del siglo XX, y a que movilizaran recursos para la implementación de la Plataforma de Acción. La Plataforma es el documento más completo producido por una conferencia de ONU sobre los derechos de la mujer, ya que incorpora los logros de conferencias anteriores y tratados tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la CEDAW y la Declaración y el Programa de Acción de Viena, redactados en una conferencia mundial de derechos humanos de 1993.
--	--

Elaboración propia, a partir del documento de Implementación de las Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU sobre la Agenda de la Mujer, la Paz, y la Seguridad en América Latina y el Caribe.

A partir de lo anterior, se puede concluir que, estos espacios permiten reafirmar y mejorar los Derechos de La Mujer a pesar de los obstáculos en los ámbitos político, económico, civil, social y educativo. En dichas conferencias se dialogó con representantes de los Estados y movimientos feminista con la finalidad de establecer una plataforma política, en la cual particularmente se comprometieron a dar prioridad al tema de Mujer y los conflictos; además crear acciones de fortalecimiento para el fomento de la participación de La Mujer en diferentes ámbitos, entre los principales, la mediación en situaciones de conflictos.

1.4.1 Compromisos Internacionales en Materia de Empoderamiento de Las Mujeres

En seguimiento a los compromisos internacionales asumidos por los Estados en los espacios de diálogo, se generan diferentes “*mecanismos e instrumentos para el logro de la igualdad de género, estos se dividen y se identifican en cuatro grandes dimensiones*”.⁴²

⁴² ONU Mujeres. Oficina de Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas en México. *La ONU en acción para la igualdad de género en México*. México: 2015, 26.

DIMENSIONES PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

(Tabla 3)

1.	La adopción de diversos instrumentos internacionales y regionales, tanto declarativos como vinculantes, sobre derechos de las mujeres e igualdad de género;
2.	El consenso internacional en torno a compromisos políticos y estrategias multilaterales para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas;
3.	La formulación e implementación por parte de las agencias de la ONU de políticas, programas y planes de acción en materia de derechos de las mujeres e igualdad de género;
4.	La creación en el tiempo de diversas agencias especializadas de la ONU que confluyeron en el establecimiento, en 2010, de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres.

Elaboración propia a partir de información extraída de sitio web de Oficina de Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas en México.

Por lo tanto, se puede decir que estas cuatro dimensiones que se plantean, marcan la ruta que deben seguir los Estados, mediante la adopción de instrumentos internacionales pertinentes, el logro de consensos internacionales, la elaboración de planes de acciones y la creación de agencias especializadas para alcanzar la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

En este contexto, la ONU establece tres compromisos marco que constituyen la base y la hoja de ruta en materia de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género...

...“La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); La Plataforma de Acción de Beijing y; Los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la Agenda de Desarrollo Post 2015”.⁴³

⁴³ Ibíd.

RUTA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Tabla 4

1945	Firma en San Francisco de la Carta de las Naciones Unidas. El apoyo a los Derechos de la Mujer está plasmado en el Art. 1 de la Carta.
1946	El Consejo Económico y Social crea la Comisión de los Derechos Humanos y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
1948	Adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Art. 2 se establece la igualdad, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política de cualquier otra índole, en el disfrute de todos los derechos y libertades fundamentales proclamados en la Declaración.
1952	Adopción de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (Que entro en vigencia en 1954).
1966	Adopción del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Ambos entran en vigor el 3 de enero de 1976.
1967	Adopción de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.
1975	Celebración de la I Conferencia Mundial de la Mujer, en la Ciudad de México. Como resultado de la Conferencia, se adopta el Decenio de las Naciones Unidas sobre la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, 1976-1985.
1976	Creación del Fondo de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer (UNIFEM), y del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-Instraw).
1979	Adopción de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (que entra en vigor en 1981).
1980	Celebración de la II Conferencia Mundial de la Mujer, en Copenhague, Dinamarca.
1985	Celebración de la III Conferencia Mundial de la Mujer, en Nairobi, Kenia. "Examen y evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: igualdad y desarrollo".
1994	Celebración de la V Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo en el Cairo, Egipto, la cual significó un cambio de paradigma en la concepción del desarrollo desde las dinámicas poblacionales al adoptar una perspectiva basada en los derechos sexuales y reproductivos como parte de los derechos humanos. 179 países adoptaron el Programa de Acción de Cairo
1995	Celebración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing, China, que culmina con la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
1996	Creación del Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Eliminar la Violencia contra las Mujeres.
2000	Celebración de la Cumbre del Milenio, se aprueba la Declaración del Milenio, la cual establece los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Adopción por parte del Consejo de Seguridad de la primera de una serie de siete resoluciones sobre Mujer, Paz y Seguridad.
2009	Creación del Fondo para la Igualdad de Género, único fondo mundial exclusivamente dedicado al empoderamiento económico y político de las mujeres.
2010	Surgimiento de la Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, ONU Mujeres.

2015	Plazo fijado para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Seguimiento de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer y aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, Proceso Beijing +20. Adopción, en el marco del 70° Periodo de Sesiones de la Asamblea General, de la Agenda de Desarrollo Post 2015, una nueva alianza para el desarrollo que sustituirá a los Objetivos de Desarrollo del Milenio como nuevo plan de acción mundial para hacer frente a la pobreza, la desigualdad y la sostenibilidad medioambiental.
2016	Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas; con 9 metas que reconocen específicamente la igualdad y el empoderamiento de las mujeres, tanto como un objetivo como parte de la solución.

Elaboración propia a partir de información extraída de sitio web de Oficina de Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas en México.

Observando la cronología anterior, se puede decir que han existido esfuerzos significativos en pro del empoderamiento de las Mujeres y el reconocimiento de sus Derechos en el marco internacional. En ese sentido, se reconoce la necesidad de estrategias que potencien la igualdad efectiva en el acceso a los recursos básicos, entre ellos, la educación, la sanidad o el empleo de calidad e incorporar el reconocimiento y revalorización de las mujeres por sus aportaciones en cualquier campo de la actividad humana y por su capacidad para luchar por sus Derechos.

También, dentro de esta hoja de ruta se retoma un concepto importante como lo es el Empoderamiento de la Mujer; *“El termino de empoderamiento de las mujeres, nace a partir de la conferencia Mundial de las Mujeres realizada en Beijing (Pekín) en 1995, y este se refiere a al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder”*.⁴⁴

Lo anterior significa que las mujeres refuerzan sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en

⁴⁴ Periódico Feminista. “¿Que significa "empoderamiento de las mujeres", en inglés "empowerment"?.” *Mujeres en Red* (Enero de 2007): 2.

el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida personal y social; e impulsar una mayor participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de poder.

Es por ello que dentro de la ONU, se crea en “el 2010”⁴⁵ la Entidad para la igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres), organismo dedicado a integrar el trabajo sobre igualdad de género...

...“Como parte de sus objetivos, ONU Mujeres tiene entre sus prioridades:

- ✓ *Apoyar a los organismos intergubernamentales, tales como la Comisión sobre la Situación de la Mujer, en la formulación de políticas, estándares mundiales y normas;*
- ✓ *Ayudar a los Estados Miembros a instrumentar dichos estándares, dispuesta a brindar apoyo técnico y financiero apropiado a aquellos países que lo soliciten, y forjar alianzas efectivas con la sociedad civil;*
y
- ✓ *Hacer que el sistema de ONU asuma sus propios compromisos en materia de igualdad de género, vigilando regularmente el avance en este sentido en todo el sistema”.*⁴⁶

Se concluye que, de conformidad a las prioridades de ONU Mujeres esta lidera el desarrollo de herramientas de rendición de cuentas y monitoreo del progreso del apoyo de la ONU a la igualdad de género, que incluye la aplicación de una estrategia de transversalización de género, el cual se logra con la aplicación de Políticas Públicas que defiendan los Derechos de la Mujer, promoviendo una mayor participación de ellas dentro de la sociedad. Con el nacimiento de esta nueva entidad se establece el marco de

⁴⁵ ONU Mujeres. *Acerca de ONU Mujeres*. Acceso el 6 de Agosto de 2017.
<http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

⁴⁶ ONU Mujeres, Oficina de Coordinación, 27 (véase en acápite 2.2)

seguimiento y apoyo hacia los Estados y sus instituciones. A nivel local, esto implica la reorganización y reorientación de la administración del Estado para la garantía de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

1.4.2 Compromisos y Ruta hacia un Planeta 50-50 al 2030⁴⁷

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son un logro extraordinario de los gobiernos de todo el mundo, para el cual contribuyeron de manera decisiva la sociedad civil, el sector privado, la academia y muchos otros actores interesados...

*...“En 2015, la comunidad internacional adoptó la Agenda 2030, el acuerdo intergubernamental de mayor integralidad, amplitud y también complejidad desde la Carta de las Naciones en 1945”.*⁴⁸

En ese sentido, retomando la agenda 2030 es importante destacar que uno de los principales compromisos de los Estados, es llevar a cabo acciones encaminadas a alcanzar la paridad en los puestos de toma de decisión, con la finalidad de eliminar brechas de desigualdad...

...“Los 17 ODS y sus 169 metas completaran lo que quedó pendiente en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM): realizar los derechos humanos de todas y todos, incluyendo hacer realidad la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Este compromiso

⁴⁷ ONU Mujeres. Compromisos y ruta hacia un planeta 5050 al 2030. América Latina y el Caribe: 2017. Edición en PDF,7.

⁴⁸ *Ibíd.*, 30.

*global lleva más allá las fronteras de la justicia social, de la inclusión y de los Derechos Humanos”.*⁴⁹

En ese sentido, la Agenda 2030 afirma que la Igualdad entre los Géneros es una condición previa para el Desarrollo Sostenible y, al mismo tiempo, un resultado indispensable del mismo.

1.4.3 Plataforma de Acción de Beijing

Con la Plataforma de Acción de Beijing se busca generar un compromiso de los Estados al pleno apoyo de la participación de la mujer en todos los ámbitos, dicha Plataforma formuló amplias acciones en 12 esferas de especial preocupación para los Estados; conectó y reforzó el activismo de los movimientos de mujeres a escala mundial...

*...“La Plataforma es un reflejo del nuevo compromiso internacional por alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz de las mujeres de todo el mundo. Supone, además, la consolidación de los compromisos adquiridos durante la Década de la Mujer de las Naciones Unidas, 1976-1985, que formó parte de la Conferencia de Nairobi, como también de los compromisos afines adquiridos en el ciclo de conferencias mundiales de las Naciones Unidas celebradas en el decenio de 1990”.*⁵⁰

Como se menciona anteriormente uno de los principales logros de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, fue la dicha plataforma, donde los

⁴⁹ Organización de Naciones Unidas. *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Acceso el 13 de marzo de 2018. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

⁵⁰ "Organización De Las Naciones Unidas: Resultados Sobre La Mujer Y La Igualdad De Género". 2018. *Un. Org.* Acceso el 6 de agosto de 2017 <http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml>.

Estados aglutinados por primera vez establecieron un compromiso generado desde las iniciativas y demandas de los movimientos sociales.

Es decir que las demandas y las reivindicaciones de los movimientos de mujeres y de la sociedad civil organizada hicieron impacto en la reorganización de los Estados, lo que se tradujo en la formulación de acciones afirmativas que garantizaran la conquista de ciertos derechos y la generación de mejores condiciones de vida para las mismas.

ESFERAS DE ACCION DE BEIJING

Tabla 5



Elaboración propia, a partir de la Plataforma de Acción de Beijing

Con relación a lo anterior, la Plataforma de Acción de Beijing, fue el principal instrumento donde por primera vez se visualizó a la mujer y el conflicto armado como una de las áreas de mayor preocupación, tema que se retoma en la Agenda Mujer, Paz y Seguridad.

Así mismo, dentro de esta plataforma, se plantean acciones prioritarias en el marco de actuación para el cumplimiento de objetivos según lo estipulado en la Esfera de Mujer y Conflictos Armados.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SEGÚN LA DECLARACIÓN DE BEIJING SOBRE LA MUJER Y LOS CONFLICTOS ARMADOS

Tabla 6

1	Incrementar la participación de la mujer en la resolución de controversias a nivel de toma de decisiones, y proteger a las mujeres que viven en situaciones de enfrentamiento bélico y otras clases de conflictos o bajo ocupación extranjera;
2	Limitar los gastos militares excesivos y controlar la disponibilidad de armamento;
3	Promover formas no violentas de resolución de controversias y reducir la incidencia de los abusos de los derechos humanos en situaciones de conflicto;
4	Promover la contribución de la mujer al fomento de la cultura de la paz;
5	Brindar protección, asistencia y capacitación a las refugiadas, las desplazadas de sus hogares dentro de su propio país y otras mujeres desplazadas que necesitan protección internacional; y
6	Brindar asistencia a las mujeres de las colonias y los territorios no autónomos.

Elaboración propia, a partir de la Plataforma de Acción de Beijing

Al revisar, el Marco Normativo Internacional en materia de género, podemos concluir que, en estos espacios de diálogo político, los compromisos adquiridos por los Estados en los mismos, la responsabilidad y la convicción de generar condiciones adecuadas para las mujeres en los diferentes espacios de su participación en el ámbito público, son el punto de partida para transformar la concepción sobre el proceso de inclusión de las Mujeres.

Así mismo se destaca que, es importante incluir a las Mujeres en el proceso de toma de decisiones o espacios de poder y la inclusión de las mismas en los organismos o instituciones destinados históricamente para los hombres, como lo son las Fuerzas Armadas; además en las acciones de negociación de los conflictos hacia la paz duradera y digna para las Mujeres.

En virtud de los hallazgos identificados sobre las características del modelo patriarcal y sus particularidades, se concluye que, desde hace años la representación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas siempre fue mínima,

poco visible y no documentada, sobre todo la identificación de las mismas como representantes principales en la toma de decisiones en temas propiamente relacionados con la seguridad y los procesos de paz.

Es preciso mencionar que, dentro del paradigma simbólico, hegemónico, sexista y tradicional, las Fuerzas Armadas siguen siendo concebidas como la institución máxima de control del Estado con capacidad de decidir su grado de intervención en la acción política y donde los cargos jerárquicos en las cadenas de mando están ocupados en su mayoría por el sexo masculino, es decir que, el Modelo de Masculinidad de las Fuerzas Armadas sigue predominando.

En ese sentido, es importante reconocer el valor histórico de este proceso de evolución en la F.A., donde existen costumbres y actitudes naturalizadas que siguen situando a las mujeres en cargos logísticos, por lo que es necesario introducir la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas públicas en el área de la defensa.

Al respecto, es importante identificar que, en los diferentes sucesos de la historia, la mujer y el hombre siempre han estado presentes desde diferentes niveles de actuación, pero es necesario reconocer el trabajo que las mujeres han desarrollado en la misma y el posicionamiento que ellas intentan tomar en los procesos de resolución de conflictos.

Por lo anteriormente expuesto, es importante evidenciar los planteamientos de las autoras que han desarrollado la temática, concluyendo que para garantizar una visión integral y sensibilizada en los procesos de negociación de los conflictos es importante incluir el componente femenino, donde encontraremos enfoque de protección a los derechos humanos de las mujeres y de los civiles, la habilidad de llegar a acuerdos políticos y

económicos que beneficien a la mayoría de las personas afectadas por los conflictos y la obtención de la paz duradera.

Es importante evidenciar que dentro de estos espacios internacionales se establecen acuerdos, declaraciones, convenios que de cierta forma garantizan derechos para las mujeres, estos acuerdos que son asumidos por los Estados son implementados a nivel nacional en materia de políticas pública, sin embargo, estos no son suficientes cuando hablamos de integrar mujeres dentro de las Fuerzas Armadas, ya que la inclusión de la perspectiva de género en las Políticas Públicas y en la vida de las instituciones es en primera instancia una decisión política que asume a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres como un valor democrático prioritario.

Para hacer efectiva dicha igualdad es necesario llevar adelante acciones concretas que posibiliten que las mujeres tengan acceso y ejerzan sus derechos en igualdad, tomando en cuenta que sus demandas, intereses y necesidades son en muchos aspectos diferentes a los de los hombres.

En tal sentido, para la modernización de las Fuerzas Armadas es necesario la implementación de políticas de género, que modifiquen el Modelo de Masculinidad visibilizado por las estructuras de las Fuerzas Armadas, donde se requiere el sostenimiento de políticas activas para la transformación institucional, pero a su vez es fundamental establecer espacios de reflexión y debate para la construcción de discursos que dinamicen un amplio cambio cultural sustancial.

Dicha transformación no se podrá lograr, sin alcanzar primero la modificación de los fundamentos constitutivos del Estado, que actualmente se derivan de una construcción patriarcal, basada en principios de desigualdad, exclusión y sexismo.

CAPITULO II: REPÚBLICA DE CHILE: APORTES Y EXPERIENCIAS DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL: APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 1325 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS

Este capítulo tiene por objetivo principal el dar conocer los cambios generados a partir del proceso de formulación de acciones estratégicas para la incorporación de Mujeres en la Fuerza Armada Chilena; cambios en relación de su legislación Nacional que garantice el acceso progresivo de las mujeres como exigencia constitucional, con las que se pretende avanzar en la participación sustantiva de la Mujer dentro del Ministerio de Defensa Nacional. Además de realizar una descripción del proceso de implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, como herramienta de política pública para garantizar la participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas Chilenas, mediante la creación de dos Planes de Acción para implementación de la Resolución RCS1325.

En tal sentido, como primer paso es necesario hacer un recorrido histórico de los hechos más relevantes que hacen posible la institucionalización de la Fuerza Armada Chilena, hasta su posterior constitución como Ministerio de Defensa Nacional. Además, se hace un reconocimiento que pone de manifiesto la situación de la Mujer en la mencionada Institución, antes de la implementación de la RCS 1325.

Posteriormente se describe el contenido de las Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en materia de Mujer, Paz y Seguridad, lo que permitirá identificar los compromisos asumidos por los Estados en materia de Género y que serán aplicados dentro de las Fuerzas Armadas,

para poner en evidencia que la lucha por la inclusión de las mujeres en el ámbito público, sigue siendo un reto constante, más aun en las instituciones creadas para mantener el control y la seguridad del Estado.

Se hace un esfuerzo por definir el grado de compromiso del Estado Chileno para la inclusión de las Mujeres en los diferentes niveles jerárquicos y rangos militares, que integran Fuerzas Armadas, que será el punto de partida para identificar las lecciones aprendidas durante el proceso de implementación de dicha resolución.

En ese sentido, es necesario referirse al Banco Interamericano de Desarrollo cuando hace mención sobre la participación de las mujeres en el ámbito público...

*...“Las mujeres actualmente han llegado a ocupar cargos que únicamente los hombres tenían acceso, Sin embargo, el ejército no es uno de ellos, donde aún existen diferencias de trato entre hombres y mujeres militares, y en las cuales limitan el futuro profesional del personal femenino”.*⁵¹

Lo anterior evidencia que, existe conocimiento al respecto de la limitantes y restricciones hacia la participación de las mujeres en las instituciones castrenses de los países y en especial atención para el caso de Chile, el cual se intenta demostrar en el desarrollo de este capítulo.

El campo de la participación de las mujeres en los Ejércitos, está lleno de detractores con argumentos como el que sostiene que, las mujeres no cuentan con las condiciones fisiológicas requeridas para desempeñar cierto

⁵¹ Banco Interamericano de Desarrollo, 2015. "Mujeres En Las Fuerzas Armadas: Una Batalla Pendiente". *¿Y Si Hablamos De Igualdad?* Acceso el 13 de marzo de 2018. <https://blogs.iadb.org/y-si-hablamos-de-igualdad/2015/12/10/mujeres-militares-una-batalla-pendiente/>.

tipo de actividades, por ejemplo, algunas que se mencionaran más adelante, donde la capacidad física llámese fuerza, altura, masa muscular, son más favorables para los hombres...

*...“Este argumento se queda sin base si nos fijamos en casos como el de Israel, donde la presencia del personal femenino ha pasado del 60% al 92% de las especialidades en la carrera militar como resultado de un esfuerzo consciente por adaptar los equipos y uniformes a la fisionomía femenina”.*⁵²

Lo anterior, demuestra que es posible la incorporación de las mujeres en las fuerzas armadas, siempre y cuando se logre crear mediante acciones positivas, condiciones equitativas para la incorporación de mujeres dentro de la carrera militar, que representen avances para neutralizar el estereotipo de superioridad de los hombres dentro de esta profesión...

*...“Sin embargo, y salvo contadas excepciones, estas restricciones que sufren las mujeres militares no han llamado la suficiente atención pública. Parece como si, una vez superada la discriminación explícita, la sociedad se quedara tranquila pensando que la batalla está ganada, mientras que sutilmente la desigualdad permanece. Develar estas formas de discriminación más sutiles es el reto actual para promover la igualdad de género en sociedades aparentemente igualitarias”.*⁵³

Es decir, que el Banco Interamericano de Desarrollo plantea la necesidad de poner al descubierto la exclusión que sufre la mujer dentro de este campo, y abordarlo no de manera superficial, sino más bien enfrentarse a la raíz de la problemática, que se deriva de patrones socioculturales y socio-históricos e incluso económicos, que finalmente naturalizan la inaccesibilidad que

⁵² Ibíd.

⁵³ Ibíd.

representa la institución castrense para la Mujer al no brindar igualdad de oportunidades como lideresas sino más bien en planos privados-administrativos.

A demás, dentro de este capítulo, es necesario conocer de forma general la base constitucional de la estructura política y militar de la actual República de Chile, a través de dos hitos importantes en materia constitucional, realizar un recorrido histórico del proceso de Institucionalización de la Fuerza Armada hasta su integración como Ministerio de Defensa Nacional de la República de Chile y conocer la incorporación de La Mujer en dicha institución, mediante la identificación de hechos históricos importantes.

Finalmente, es fundamental conocer el Primer Plan de Acción (2009) y segundo Plan de Acción (2015), para la implementación de la RCS1325 en la República de Chile, mediante un registro de los objetivos y áreas temáticas que cada uno aborda en su ejecución ya que estos nos darán un panorama más amplio, en relación a la experiencia chilena por el cumplimiento de la RCS1325 como parte de los compromisos Internacionales emanados por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

2.1 Ministerio de Defensa Nacional de La República de Chile: aspectos Generales

2.1.1 Base constitucional de la Fuerza Armada Chilena

Como se abordó en el capítulo I de esta investigación, que se refiere a la evolución en la razón de ser de las Fuerzas Armadas en Latinoamérica, se puede observar que los cuerpos armados tradicionales durante la Corona Española respondían a objetivos básicos como la defensa, expansión territorial, y defensa de los intereses de España, sin embargo, más adelante en la República se manifestaran cambios de carácter cualitativo y

cuantitativo. Para después, con el ascenso de los gobiernos militares su objetivo se centra en la contención de la influencia Comunista mediante el ejercicio de la represión y el uso desmedido de la fuerza.

Posteriormente con la caída de los gobiernos militares y las olas democratizadoras y acuerdos de paz en muchos casos, se replantea su finalidad y se manifiesta en un proceso de institucionalización, modernización, y especialización de los mismos, para dedicarse a las labores de seguridad.

Finalmente, estos cambios en las estructuras militares los convertirán en dependientes de los Estados, y darán lugar a la creación de las instituciones denominados Ministerios de Defensa.

En el caso de la República de Chile, para estudiar el proceso de institucionalización Castrense, es importante tener en cuenta, la organización Constitucional de este país ya que ha variado en el tiempo, y se pueden dividir en dos momentos.

Un primer momento se da, a partir del ensayo constitucional denominado; *“Reglamento para el arreglo de la autoridad ejecutiva provisoria de Chile de 1811, en éste se establecía un gobierno Ejecutivo de tres miembros, y un Congreso unicameral”*.⁵⁴

Un segundo momento de gran importancia, son los intentos por establecer el régimen Federal, con *“La Constitución de 1828, aprobada por el Congreso el 6 de agosto, confeccionada por el Diputado Melchor de Santiago Concha*

⁵⁴ Chile, Gobierno. 2010. “Constitución Política De La República De Chile.” *Historia constitucional chilena. 2010-2014. Gob. Cl.* Acceso el 10 de enero de 2018. <http://2010-2014.gob.cl/la-moneda/constitucion-politica/>.

Cerda y el Ministro del Interior subrogante José Joaquín de Mora”,⁵⁵ de la cual se puede decir a manera de resumen que es donde se establece la independencia de los tres poderes del Estado.

El Poder Legislativo residiría en dos cámaras: Senado y Cámara de Diputados; y que como facultad de gran importancia para esta investigación, es donde se aprobarían los ascensos de jefes superiores del ejército y ministros en el extranjero, esta estructura es la que permanece hasta la actualidad.

2.1.2 Ministerio de Defensa Nacional de Chile y su Modelo Ideológico Político

Se puede establecer que, un primer hecho esencial a tener presente para la institucionalización de la Fuerza Armada chilena, y que representa un cambio en la estructura del Estado se puede dividir en dos partes; la primera es...

*...“La Guerra de Arauco, hicieron necesario la creación de un Ejército Permanente. Fue así como a sugerencia del Gobernador don Alonso de Ribera, mediante la promulgación de La Real Cédula de 1603, se da origen al que se denominara primer Ejército del Reino de Chile, este acontecimiento significa un motor de cambio para la Fuerza Armada Chilena producto de las elevadas pérdidas humanas y materiales sufridas por los españoles en este enfrentamiento”.*⁵⁶

Es decir que, el Ejército chileno asume un carácter nacional y se posiciona como el primer ejército organizado en la América Hispana a mediados de la

⁵⁵ Valdivieso, Carlos. 2017. "Chile-La Constitución De 1828". *AECHILE*. Acceso el 11 de enero de 2018. <http://aechile.cl/2017/08/03/chile-la-constitucion-de-1828/>.

⁵⁶ Chile, Biblioteca Nacional. 2016. "La Guerra De Arauco (1550-1656) - Memoria Chilena". *Memoria Chilena: Portal*. Acceso el 12 de enero de 2018. <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-691.html>.

época colonial, hecho que incluso para algunos historiadores, demostró la importancia que significaba el Reino de Chile para la Corona española, pues era quien le proporcionaba la defensa de un extenso territorio al sur de América. Además, se aumentó la capacidad profesional y combativa de la tropa, estableció una escala de sueldos y llegó incluso a fundar industrias básicas para abastecer al personal militar.

Una segunda parte de este hecho es cuando *“el Ejército permanente del Reino de Chile, con el tiempo es objeto de constantes mejoras, por ejemplo, se dictaminan una serie de ordenanzas y reformas de parte de la Primera Junta Nacional de Gobierno el 18 de septiembre 1810”*,⁵⁷ estas son diseñadas de acuerdo a las necesidades del país, o por lo menos lo que parecía ser de interés para la clase dominante. Así mismo, sirvieron posteriormente de base para la composición del Ejército Nacional, creado para defender la independencia.

Finalmente, los cambios en materia de Fuerza Armada para ese momento, se realizan o se desarrollan con el objeto clásico de la defensa y conquista de territorio, que eran parte de las funciones clásicas del ejército y naturalmente, para la época, la Fuerza Militar estaba en función de la defensa del territorio parte del reinado.

El segundo hecho histórico que se puede mencionar es la organización del Ejército durante La República, y la conocida como Patria Vieja...

...“La Patria Vieja, estaba compuesta por algunas de las antiguas unidades del Ejército Real de Chile, las nuevas unidades organizadas por criollos y

⁵⁷ Barros Arana, Diego. “Periodo 1810-1811. Primera Junta de Gobierno y convocatoria al Congreso Nacional.” *Historia General de Chile* T. VIII, Acceso el 11 de enero de 2018. https://www.bcn.cl/historiapolitica/hitos_periodo/detalle_periodo.html?per=18101811, 219-220.

españoles partidarios de la Independencia y las milicias, Bernardo O'Higgins asumió el mando como Director Supremo y organizó el gobierno y consolidó la Independencia de Chile, conduciendo los destinos de la nueva república, hasta el año 1823".⁵⁸

Ya para este momento el ejército se encuentra al servicio de la burguesía en ascendencia, y vela por sus intereses económicos por lo que, las obras más importantes de O'Higgins en lo institucional se sentaron en: *"la creación de la Academia Militar, a través de la cual fue posible impartir una doctrina militar propagando la idea del orden y el estricto cumplimiento de los deberes ciudadanos en todo el territorio y la creación de la Escuadra Nacional, llamada a cautelar la presencia de Chile en el Océano Pacífico".⁵⁹*

Como tercer hecho se puede decir que fue el fin de la Guerra del Pacífico *"La Guerra del Pacífico, el alto mando del Ejército inició la evaluación del conflicto y, comprendiendo la necesidad de modernizarse se entregó a la tarea de modernizar aspectos de organización y equipamiento",⁶⁰* lo que constituyó un paso trascendental en la composición de la Fuerza Armada, dando un salto de carácter cualitativo, mas no represento un avance en la inclusión de la Mujer.

Esta etapa de la historia Militar chilena, guarda estrecha relación con el triunfo de Alemania en la Guerra Franco-Prusiana, país que después de este hecho contaría con prestigio internacional, por lo que algunas de las medidas propuestas al gobierno para la Institución castrense figuraban...

⁵⁸ Chile, Ejército chileno. 2017. "206 Años. Independencia Y Organización De La República De Chile". *Ejercito.Cl*. Acceso el 15 de enero de 2018. <https://www.ejercito.cl/?menu&cid=17>.

⁵⁹ *Ibíd.*

⁶⁰ También denominada, Guerra del Guano y del Salitre, conflicto Armado entre 1879 y 1883 que enfrento Chile contra Bolivia y Perú.

*...“la necesidad de contratar oficiales extranjeros para desempeñarse prioritariamente en los institutos de enseñanza del Ejército. De esta manera, llegó al país, inicialmente el Capitán alemán, Emilio Körner y un grupo de oficiales alemanes, con lo que se establecería el modelo prusiano sobre el ejército chileno, más allá del siglo XX”.*⁶¹

La adopción del modelo prusiano, significó para la Fuerza Armada Chilena cambios en el reglamento, uniforme, ceremonial, y la instrucción del Modelo Alemán. A raíz de esto se crea “el año de 1886 la Academia de Guerra, y un año después se readecuan los planes de estudios de la Escuela Militar y junto a ello, se inaugura la Escuela de Clases, institutos que serán fundamentales en la preparación de los oficiales y cuadro permanente del Ejército”.⁶²

El Modelo Prusiano como modo de pensar y actuar políticamente del sector castrense y sectores conservadores de la sociedad chilena o también llamado Von Moltke se caracterizaba por...

*...“llamado Von Moltke, se caracterizaba por la leva forzosa, la rápida movilización de las reservas del ejército territorial, el Estado Mayor como principal asesor en la planificación de las campañas, la eliminación del Comandante en Jefe como conductor directo de las batallas, la instrucción básica de orden cerrado, y una férrea disciplina que tendía a difundir la personalidad individual del soldado, con la imagen del regimiento, el ejército y el estado”.*⁶³

⁶¹ Chile, Ejército chileno. (véase en cap. 2, pág. 46)

⁶² *Ibíd.*

⁶³ "El Modelo Prusiano". 2016. *Foro Militar General*. Acceso el 15 de enero de 2018. <https://www.militar.org.ua/foro/el-modelo-prusiano-19383.html>.

En ese sentido, los aparatos de represión, inteligencia e ideológicos de la dictadura chilena naturalizaron y restauraron durante la dictadura militar de los años setenta las prácticas militares en sus diferentes actos en contra de la población, acciones violatorias de derechos humanos como el exterminio de cualquier grado y muestra organizada de oposición y la tortura vinculados a rasgos ideológicos y operativos ancestrales, conservadores, clasistas y misóginos y que fueron *“consumadas en las décadas de los treinta y cuarentas del siglo XX por el nazismo en Europa”*.⁶⁴

Considerando las evidentes desigualdades y diferencias de clases sociales de la población chilena, es preciso mencionar que, es el modelo prusiano o prusianización como eje determinante y hegemónico lo que generó diversas manifestaciones y prácticas de antivalores como la xenofobia y el racismo cuya esencia se manifiesta en el despotismo que buscaba perpetuar las clases e imaginario ideológico elitistas por parte de los militares sobre la sociedad civil chilena.

...“El prusianismo ayudó a configurar la “mitología del vencedor”. A partir de la derrota francesa en la guerra franco-prusiana de 1870 cambió el paradigma del Ejército de Chile. La adopción de un modelo severo, rígido e impositivo (el prusiano) corría el riesgo de degenerar, a la zaga, en una concepción autoritaria de las Fuerzas Armadas, y en una práctica arbitraria, profundamente lesiva no solo de los derechos de las poblaciones interiores y ajenas, sino de las más profundas estructuras de la vida social y comunitaria en Chile. Tal riesgo habría de materializarse y alcanzar su más trágica y

⁶⁴ Cassigoli Rossana, Sobre la presencia Nazi en Chile. Acceso el 1 de noviembre de 2018 <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ras/article/view/38779>

*elocuente expresión en la actuación de las Fuerzas Armadas durante las décadas de los setenta y ochenta del siglo XX*⁶⁵

En ese sentido, el Estado chileno más adelante mostrará interés en modernizar su estructura conservando sus patrones ideológicos racistas y misóginos, tal proceso de modernización, asignaría un carácter profesional a la formación de oficiales con la creación de la Academia de Guerra y los nuevos planes de estudios.

*...“Las transformaciones introducidas resultaron ser cualitativamente relevantes: profesionalización, verticalidad del mando, obligatoriedad del servicio militar, disciplina, uniformes, escaramuzas y otros rasgos de enseñanza provenientes de la cultura militar germana”*⁶⁶

Por lo anterior, el pensamiento militar del Ejército de Chile, se encontraba orientado bajo la concepción del poder absolutista y de una razón de Estado basado en el verticalismo, el autoritarismo, la arbitrariedad, la insensibilidad y alta concentración del poder en sector castrense. Patrones político culturales desde los que se construyó la nacionalidad chilena y la participación política de la sociedad, articulación de valores cívicos que se perpetuaron en detrimento de una visión de pluralista, comunitaria, igualitaria, democrática, colectiva respetuosa de la diversidad de los géneros en menoscabo de todos los derechos humanos y perpetuando los intereses de la clases oligárquica dominante y hegemónica.

Como cuarto hecho se registra que...

⁶⁵ *Ibíd.*

⁶⁶ *Ibíd.*

...“1895 se crean las Zonas Militares, que dieron una nueva estructura a la Institución. Tiempo después, el Gobierno convencido de la importancia del Servicio Militar Obligatorio, el 2 de febrero de 1899 se redacta un proyecto de ley, que luego de algunas modificaciones, se convirtió en la Ley de Reclutas y Reemplazos del Ejército y la Armada, que fue promulgada en septiembre de 1900”.⁶⁷

Más adelante entre los años de...

...“1906 y 1913 se consolidó la labor reorganizadora del Ejército de Chile y se crearon, entre otros: la Inspección General, los Servicios Logísticos y las Divisiones, Brigadas y Regimientos a lo largo del territorio nacional. Asimismo, el 7 de febrero de 1913, se creó la Escuela de Aeronáutica Militar, debido principalmente al impulso dado por el General Arístides Pinto Concha y el General Pedro P. Darnelt, junto a otros destacados oficiales”.⁶⁸

Al revisar los cuatro hechos mencionados, se puede evidenciar que el prestigio alcanzado por el Ejército de Chile llevó a que numerosos países latinoamericanos, entre ellos El Salvador, solicitaran misiones militares para que colaboraran en la reorganización de sus ejércitos, lo que los posicionó como un modelo a seguir en la región. Lo que significa que el modelo prusiano es el que prevaleció en la región.

⁶⁷ "El Modelo Prusiano". 2016. *Foro Militar General*. Acceso el 15 de enero de 2018. <https://www.militar.org.ua/foro/el-modelo-prusiano-19383.html>.

⁶⁸ *Ibidem*

Este proceso de modernización no se detuvo, y en las primeras décadas del “siglo XX vieron la luz el Instituto Geográfico Militar y la Academia Técnica Militar”.⁶⁹

Es importante destacar que, la adopción del Modelo Prusiano en el Ejército, trajo consigo no solo la reproducción de valores como el orden, alta preparación para la guerra, obediencia a la autoridad y disciplina, más bien, se trata de un fenómeno más amplio y complejo que se desarrollara en la sociedad chilena, pues el objetivo principal del Modelo Prusiano era mantener el control y sumisión mediante el adoctrinamiento o sea, el control sobre las personas mediante la educación.

Lo anterior no solo significo una transformación a nivel militar, ya que también fue aplicado en el sistema de educación pública, lo que traería consigo la transformación incluso ideológica que se perpetuaran con la difusión de ideas de una sociedad vertical, una población obediente y un ejercicio con papeles sociales distintos y jerárquicamente ordenados, entre varones y mujeres.

Este orden se refiera a los valores clásicos para las mujeres como la castidad, la modestia, discreción en el habla, teniendo especial cuidado en las ideas de la “utilidad doméstica” y las “labores propias del sexo” entre otro, por lo tanto, no es de extrañarse que las mujeres dentro del ejército chileno, formados bajo el modelo prusiano, ocuparan un papel meramente utilitario.

Más adelante, la situación social, económica y política de la Nación Chilena, se ve afectada por una sucesión de crisis políticas que tendrían como protagonistas a oficiales de Ejército de los cuales, por ejemplo, algunos

⁶⁹ Gobierno de, Chile (2017). *Informe Final De Presupuesto*. Instituto Geográfico Militar (igm). DIPRES.

integraron las Juntas de Gobiernos de 1924 y de 1925, *“el Coronel Carlos Ibáñez del Campo, que había estado destacado como Ministro en el Gabinete del Presidente Emiliano Figueroa, luego de su renuncia, fue proclamado candidato a la primera magistratura, siendo elegido el 22 de mayo de 1927”*.⁷⁰

Al respecto se puede decir que, su programa de gobierno era una especie de Plan de Desarrollo Nacional, que abarcaba diferentes áreas incluido en el Ejército, hizo un intento por ejecutarlo pese a la crisis económica mundial que se hizo sentir con gran fuerza en Chile y que finalmente lo haría renunciar al poder *“el 26 de julio de 1931, alcanzó a consolidar algunas obras, como la creación del Cuerpo de Carabineros de Chile en 1927, la creación del Comando en Jefe del Ejército en 1931 y de la Fuerza Aérea Nacional, unificando de esta manera las Aviaciones del Ejército y de la Armada”*.⁷¹

En el período que comprende las décadas de 1940 y 1950, se produjeron acontecimientos que continuarían con una línea modernizadora, en relación a la capacidad bélica y administrativa de la institución, mas no presento cambios en su imaginario sociológico...

...“En este período se inicia la transformación del Ejército, de uno hipomóvil (vehículo tirado por caballos) a uno motorizado. Entre ellas se encuentra la creación del arma de blindados en 1944, del arma de Telecomunicaciones en 1947, la creación de la Escuela de Montaña, la organización de la Defensa Civil por parte del Estado Mayor General del Ejército, y la habilitación de la

⁷⁰ Chile, Biblioteca Nacional. 2016. " Emiliano Figueroa Larraín (1866-1931). El gobierno de Emiliano Figueroa." *Memoria Chilena: Portal*. Acceso el 20 de enero de 2018. <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-93512.html>.

⁷¹ Biblioteca FLACSO. *Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas*. Capítulo I. Edición en PDF

Base Militar Antártica Bernardo O'Higgins, gracias a la especial preocupación del General de División Ramón Cañas Montalva, pionero en los temas antárticos. También la superioridad militar se encargó de dar una nueva estructura a los servicios del Ejército".⁷²

Es decir que, las medidas adoptadas por Bernardo O'Higgins, marcan el origen de lo que se denominara más adelante Ministerio de Defensa Nacional de Chile. La especial importancia que adquirió durante este período el servicio de Material de Guerra, fue producto de la evolución técnica de las armas y por la creación de nuevos elementos de combate que trajeron modificaciones en lo estratégico y en lo táctico.

Más adelante en la "década de los 70, como consecuencia de la crisis política, social y económica a la que había llegado el país, las Fuerzas Armadas y de Orden asumieron el poder de la Nación el 11 de septiembre de 1973"⁷³ lo que significa dar continuidad al proceso de modernización de la cuestión Militar iniciado a fines del siglo XX, y reafirmar la influencia determinante del Ejército en la vida política y social del país...

...“La revalorización de la función militar en la sociedad chilena, profundizando su labor de contribución al progreso del país y de integración con los estamentos que lo conforman. El crecimiento cualitativo de sus cuadros, proceso complejo y dinámico que exige continuamente aumentar los niveles de excelencia en la formación y entrenamiento de sus componentes. La identificación de los desafíos que presenta el nuevo siglo, redefiniendo los roles de la Institución y del perfil de sus integrantes, lo que

⁷² *Ibíd.*

⁷³ Osorio, Mauricio. 2015. "Los Vestigios Pinochetistas De La Formación Militar En Chile". *El Desconcierto*. Acceso el 18 de enero de 2018. <http://www.eldesconcierto.cl/2015/09/29/las-fuerzas-armadas-alma-de-la-patria>.

constituye un elemento fundamental del proceso modernización en marcha".⁷⁴

En este momento el Ejército actúa bajo la lógica de dar cumplimiento a las tareas que hasta ese momento estaban plasmadas en la constitución y que fundamentan su accionar.

2.2 Situación de la Mujer en la Fuerza Armada de La República de Chile antes de la aplicación de la Resolución 1325

La historia del Régimen Militar Chileno estuvo marcada por la represión, y el carácter neoliberal del *"proyecto refundacional y el autoritarismo de su nueva institucionalidad establecida por el General Augusto Pinochet, el cual consistía en perseguir a los opositores políticos, especialmente a la Unidad popular de Salvador Allende y al movimiento de Izquierda Revolucionario"*⁷⁵. Por lo cual se generó un clima de violencia desproporcionada y represiva para hombres y mujeres.

En ese sentido el General Pinochet para establecer su poder autoritario sobre la población chilena pone en marcha diferentes mecanismos de control de una dictadura de carácter cívico-militar *por ejemplo "operaciones como campañas de asesinatos y luchas antiguerrillas, basado en la pretendida doctrina de la Seguridad Nacional"*⁷⁶ instaurada por los militares masculinos. Es decir que, bajo la administración del Presidente Pinochet, la Fuerza Armada adoptó una dinámica represiva, conjuntamente con el aumento de efectivos militares, donde además no se consideró la incorporación de las

⁷⁴ *Constitución Política De La República*. (2005). Santiago: República de Chile. Edición en PDF

⁷⁵ Instituto de Historia. Pontificia Universidad Católica de Chile. *Historia: El Régimen Militar De Pinochet Y El Pueblo*. Vol. I. junio de 2010. 43rd ed. Santiago: Casilla 6277.

⁷⁶ Dossier de Prensa FIDH-LDH-CODEPU. *El proceso de la Dictadura de Pinochet*, 2.

Mujeres, lo que se materializó en una institución transgresora de los Derechos Humanos y de control de la vida civil de la población.

A nivel latinoamericano, el tema de la mujer en las Fuerzas Armadas suele suscitar una problemática relativamente nueva y compleja, puesto que esta incorporación supone, en principio, el quiebre de uno de los sistemas de organización más tradicionales, básicos y arraigados. El que asigna al hombre el papel de guerrero y a la mujer el de madre.

En tal sentido, se puede decir que la incorporación plena de mujeres a las filas militares latinoamericanas es un fenómeno relativamente reciente, asimétrico y diferenciado según países y subregiones. En las experiencias conocidas, las mujeres oficiales que forman parte del Estado Mayor y que por lo tanto han asumido funciones de mando son minúsculas, en comparación al de los hombres.

“La integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas tiene como antecedente el proceso de feminización de los ejércitos, que en algunos casos notablemente en Chile, Brasil, Argentina y Uruguay, data de los años 70 y 80”,⁷⁷ esta feminización como se le llama a la incorporación de mujeres a los ejércitos, se realiza desde una orientación asistencialista y de cuidado, una integración meramente cuantitativa, sin embargo no se puede dejar de lado que representa un aporte al cambio paradigmático que se observará más adelante en los escenarios latinoamericanos, no solo en el ámbito militar, sino también en otras instituciones.

⁷⁷ Bobea, Lilian. 2018. "La Feminización De Las Fuerzas Armadas. Un Estudio Del Caso Dominicano | Nueva Sociedad". *Nueva Sociedad | Democracia Y Política En América Latina*. Acceso el 18 de enero de 2018. <http://nuso.org/articulo/la-feminizacion-de-las-fuerzas-armadas-un-estudio-del-caso-dominicano/>.

Es importante entonces revisar algunos hechos históricos fundamentales para comprender la calidad del proceso de incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas Chilenas y cual fue en sus inicios el enfoque de esta incorporación, objetivo de análisis de este apartado.

En el caso particular y de interés para esta investigación concerniente a la República de Chile “*la presencia de la mujer en las fuerzas armadas chilenas data de 1936 en calidad de asistentes sociales. Posteriormente, entre 1950 a 1952, se incorporan en calidad de dactilógrafas, secretarias y telefonistas y en 1965 como enfermeras de guerra*”.⁷⁸ Este registro evidencia que las primeras formas de participación de la Mujer en el Ejército era únicamente de asistencia con carácter administrativa.

En el año “*1974 en la Directiva General de Instrucción de la institución se incluyó un capítulo especial para El Servicio Voluntario de la Mujer a la Patria*”⁷⁹ como se llamó inicialmente. La creación e implementación de este documento, significa el inicio del estudio experimental del Servicio Militar Femenino, poniendo énfasis en el componente “voluntario” de dicha medida. Significa que a esta fecha la participación de la mujer en este estrato no era valorizado en términos económicos, ya que mientras los hombres ingresaban y obtenían retribución económica por ello, las mujeres lo ejercían de manera gratuita.

Sin embargo, ese mismo año se crea “*la Escuela de Servicio Femenino del Ejército Javiera Carrera Verdugo y el servicio militar. En 1975 se incorpora a oficiales al cuadro permanente femenino estableciendo requisitos y el tiempo mínimo de servicio con jerarquías de subteniente a teniente coronel y de*

⁷⁸ Dirección de Educación del Estado Mayor General. (2004). *Presencia de la mujer en las fuerzas armadas chilenas*. Ejército de Chile.

⁷⁹ Biblioteca FLACSO, *Participación de la Mujer* (véase en cap. 2, n 71)

cabo segundo a suboficial".⁸⁰ Podría considerarse que este es el primer paso, en la visión tradicional, sobre la participación de la mujer mediante la formación.

Además...

...“En 1978 se implementa la posibilidad de que la mujer militar se desempeñe como asistentes sociales y parvularios mediante un curso de integración egresando como oficiales de servicios y pudiendo alcanzar el grado de teniente a mayor. A partir del año 1974 hasta 1980, se dictan cursos regulares de duración de un año para la formación de oficiales femeninas, egresando sin una especialidad definida, encuadradas en el escalafón del Servicio Femenino Militar”.⁸¹

Si bien es cierto, existen intentos de viraje en la cuestión administrativa, del ingreso y formación de las mujeres en la temática militar, las oficiales fueron destinadas a las diferentes unidades del ejército, se mantuvieron desempeñándose en áreas de telecomunicaciones, personal de ayudantía e intendencia o logística, lo que demuestra que hasta ese momento las mujeres seguirían confinadas a tareas tradicionalmente femeninas, aunque se siguen dictando cursos regulares, especializándose en áreas de personal y finanzas.

Posteriormente, se pone en ejecución un plan de modernización en donde se introduce cambios importantes para las integrantes femeninas uniformadas. *“En 1992 se recibieron las orientaciones en el sentido que se debía contar dentro de la institución, con un sistema mixto en cuanto a la composición de*

⁸⁰ *Ibíd.*

⁸¹ *Ibíd.*, 65.

su personal".⁸² Sin embargo esta medida no aseguraba el ejercicio y cumplimiento de lo que significa la plena incorporación de La Mujer en La Fuerza Armada, de forma igualitaria y equitativa con respecto a los hombres.

A pesar de los esfuerzos realizados para la integración del personal femenino a la carrera militar, surge ya, una especial preocupación sobre el rol que le tocará cumplir a la mujer en el ejército del futuro. En las actividades de mando, de instrucción y de administración, es así que "*a partir de 1995 en la formación y capacitación se consideró la integración de mujeres y hombres, tanto en la escuela militar como en la escuela de suboficiales*",⁸³ esta formación y capacitación en iguales condiciones tanto para mujeres y hombres significó un hito muy importante, que dará pie a transformaciones sustanciosas.

Más adelante, en "*1994 se dispone la reorganización y el funcionamiento del servicio femenino militar*".⁸⁴ A partir del año siguiente la formación de la oficial se efectúa en la Escuela Militar, mediante un curso con una duración de dos años, y con especialización en las áreas de finanzas, informática y computación, de personal y de relaciones públicas.

A partir de "*1998, las oficiales femeninas tuvieron la oportunidad de postularse a la academia politécnico militar y a los diferentes sistemas conforme a su escalafón*".⁸⁵ Desde esta fecha, se adoptaron una serie de medidas con la finalidad de incorporar en una formación definitiva a la mujer en el ejército.

⁸² *Ibíd.*, 71.

⁸³ *Ibíd.*, 65-66.

⁸⁴ *Ibíd.*, 68

⁸⁵ *Ibíd.*

Finalmente, en el año de...

...“1997 en el Estatuto de Personal de las Fuerzas Armadas se establecen ciertas modificaciones como son la ampliación a 30 años el tiempo de servicio, la creación de la vacante de coronel, acceso a escalafones de las especialidades de intendencia, material de guerra. En el año 2002 se amplía el acceso de la mujer al grado de general, y la integración a las especialidades de artillería, ingeniería y telecomunicación”.⁸⁶

En tal sentido, el fenómeno de la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Militares se puede interpretar a partir de por lo menos dos ejes analíticos que dan cuenta de dinámicas de cambio social. Por un lado, los procesos de democratización que han tenido lugar en América Latina y el Caribe y por otro la modernización institucional derivada de esos procesos de apertura e inclusión. Sin embargo, estos dos ejes se aplican más bien, bajo un enfoque de participación basado en la ejecución de labores de asistencia, lo que no permite una verdadera participación de la Mujer en las que pueda generar dentro de un espacio estratégico aportes más allá de un aporte numérico.

Es importante dejar por sentado que más adelante, la internacionalización de las misiones y los roles militares abrirán una ventana de oportunidad para el ingreso al ámbito militar de mujeres, que hoy constituyen un componente esencial de las misiones de paz promovidas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

⁸⁶ Chile. 2017. "Ley Chile -Estatuto Del Personal De Las Fuerzas Armadas". *Biblioteca Del Congreso Nacional De Chile*. Acceso el 21 de enero de 2018. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=76465>.

Finalmente, la globalización fue el marco en el cual se superaron los conflictos armados en muchos países latinoamericanos, en procesos en los que la cuestión de Género resulta crucial, no solo desde la perspectiva de la victimización de las mujeres, sino también del rol de las mujeres como actores proactivos en las iniciativas de desarme, desmovilización y reintegración, así como en las reformas del sector de la seguridad producto de nuevos conflictos sociales imperantes durante en venidero siglo XX.

2.3 Resolución 1325 y Subsiguientes del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Roles de la mujer en los procesos de construcción de la Paz

Es el siglo XX el que marca el contexto histórico donde se genera el auge por la defensa de los Derechos Humanos y de gran relevancia el activismo por la igualdad de género y el impacto que genera las guerras en las mujeres.

Es durante este contexto que se crea La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (RCS1325), cuya aprobación por unanimidad fue el *“31 de octubre de 2000, abogando por la adopción de una perspectiva de género que incluye las necesidades especiales de las mujeres y las niñas durante la repatriación y reasentamiento, la rehabilitación, la reintegración y la reconstrucción post-conflicto”*.⁸⁷

Dicha resolución representa el primer documento formal y legal del Consejo de Seguridad que exige a las partes en conflicto que respeten los derechos de las mujeres y apoyen su participación en las negociaciones de paz, así como en la reconstrucción post-conflicto. *“La resolución fue iniciada por Netumbo Nandi-Ndaitwah, entonces Ministro de Asuntos de la Mujer en*

⁸⁷ Organización de las Naciones Unidas. *Resolución 1325*. (véase en cap.1, n 26)

Namibia, cuando el país presidía el Consejo de Seguridad".⁸⁸ Es así que, la RCS1325 se posiciona como el primer instrumento que trató el efecto desproporcionado y singular del conflicto armado en las mujeres.

Para la implementación dicha resolución, a nivel del sistema de la ONU se centra en formular estrategias, acciones y programas concretos de manera efectiva y eficiente, a fin de potenciar el rol de la mujer en el campo de la paz y la seguridad, y la defensa nacional, con enfoque de género.

Para lograr sus pretensiones, la ONU debe desarrollar y asegurar el apoyo efectivo a los Estados Miembros u otros actores en la implementación de la RCS 1325 a nivel nacional y regional, con la finalidad de climatizar dichos instrumentos a la realidad nacional mediante la ejecución de políticas, programas o planes, destinados a integralidad del enfoque de género en los diferentes ámbitos.

Al respecto, se convierte en responsabilidad de los Estados Miembros y de las organizaciones regionales asegurar un criterio que se adapte mejor a sus contextos y posibilidades para la implementación de todas las resoluciones emanadas del Consejo de Seguridad sobre la mujer, la paz y la seguridad, además de abordar con perspectiva de género los temas relacionados con la paz y la seguridad en el ámbito nacional y regional.

En ese sentido, no se debe perder de vista que para la implementación dicha resolución, es importante considerar y respetar la Constitución de cada país en busca de la armonización de instrumentos internacionales tales como la Plataforma de Acción de Beijing y la Convención sobre la Eliminación de

⁸⁸ *Ibíd.*

Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y los compromisos regionales en la materia.

Por ejemplo, *“desde 2010, el Comité de la CEDAW ha venido trabajando en la elaboración de una recomendación de carácter general sobre la protección de los derechos humanos de la mujer en contextos de conflicto y posconflicto”*.⁸⁹ Por lo tanto, este será un paso importante para dejar en claro las obligaciones de los Estados signatarios de la RCS 1325 y brindar orientación calificada sobre legislación, política y medidas necesarias para cumplir los compromisos que conlleva la adopción de la resolución y adaptarlos a la realidad concreta de Estados.

En seguimiento al aspecto de seguridad, se ha tenido como actor tradicional al Estado, y es hasta muy recientemente que se ha reconocido a la mujer como agente clave en este ámbito, al respecto el estudio de género se ha considerado de forma errónea como una temática aislada y únicamente para las mujeres.

Lo anterior se ve reflejado incluso en la presencia en términos numéricos en los espacios de toma de decisión política...

...“A nivel mundial, la participación de las mujeres en los órganos legislativos únicos o en los parlamentos nacionales alcanzó el 23,4% en 2017, solo un 10% más que en 2000. La lentitud de los avances revela la necesidad de un

⁸⁹ Naciones Unidas. *Implementación de Las RCS de La ONU sobre La Agenda de La Mujer, La Paz, y La Seguridad en América Latina y El Caribe*. New York: 2011, 80.

mayor compromiso político, y de medidas y cupos más ambiciosos, para aumentar la participación política y el empoderamiento de la mujer".⁹⁰

Es decir que, las mujeres todavía están insuficientemente representadas en puestos directivos. La desigualdad entre los géneros persiste en todo el mundo, privando a mujeres y niñas de derechos y oportunidades fundamentales. El logro de esa igualdad y el empoderamiento de las mujeres y niñas requieren esfuerzos más enérgicos, incluso en los marcos jurídicos, para combatir la discriminación profundamente enraizada, consecuencia de actitudes patriarcales y de las normas sociales que estas conllevan.

Por lo tanto, la ampliación de este marco jurídico en el que se encuentra enmarcada la RCS 1325, corresponde a la serie de resoluciones que abordan los diferentes factores inmersos dentro los conflictos y de la participación de las mujeres en los mismos.

A continuación, se detallan las siete resoluciones que se desarrollan dentro de la agenda de Mujer, Paz y Seguridad, cada una de ellas con contribuciones específicas para su implementación tomando en cuenta los desafíos que enfrenta su implementación a nivel regional o nacional.

Estas resoluciones obedecen a la búsqueda de soluciones a problemas que los Estados enfrentan llámese conflictos sociales que afectan directamente a su población, y que en algunos casos requieren, incluso la asignación de operaciones de mantenimiento de la paz, que en particular generan un efecto diferenciado en las mujeres.

⁹⁰ Morán, Mirtha. 2017. "Igualdad De Género Y Empoderamiento De La Mujer". *Informe del Secretario General: Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017* Acceso el 25 de octubre de 2018. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>.

Las resoluciones plantean el abordaje de aspectos prioritarios, e instan a los Estado a acatar medidas puntuales, para la prevención, protección y sanción de las diferentes formas de violencia ejercidas sobre las mujeres. En tal sentido, la RCS1325 profundiza la importancia de la plena participación de las mujeres en los diferentes niveles de toma de decisiones, ejercida mediante la incorporación como agente estratégico dentro del abordaje de los conflictos y de manera fundamental dentro de espacios que han sido campo exclusivo de los hombres.

RESOLUCIONES DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE NACIONES UNIDAS EN MATERIA DE MUJER, PAZ Y SEGURIDAD

Tabla 7

Resolución	Descripción	Punto Central	Mandatos
1325 (2000)	Primera resolución del Consejo de Seguridad en vincular las experiencias de la mujer en los conflictos con el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales. Afirma el liderazgo y el rol de la mujer en la resolución de conflictos, las conversaciones de paz y la recuperación; exige que se potencie la capacidad de respuesta de género en las misiones de mantenimiento de la paz y la capacitación en género para todos quienes actúan en la preservación de la paz y la seguridad.	ONU Mujeres ostenta el liderazgo al asegurar la coordinación y coherencia en la elaboración de los programas sobre mujeres y niñas en relación con la paz y la seguridad (Declaración Presidencial S/PRST/2010/22).	Dar capacitación sobre género y conflicto. Tratar el tema de género en los programas de Desarme, Desmovilización y Reinserción.
1820 (2008)	Primera resolución del Consejo de Seguridad en reconocer la violencia sexual asociada a los conflictos como táctica de guerra y tema inherente a la paz y la seguridad internacionales que	La unidad de mejores prácticas del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz redactó la resolución 1820 + 1 informe en 2009.	Crear conciencia y tomar medidas para prevenir la violencia sexual, destacando a personal de paz femenino. Dar a las tropas capacitación en prevención de violencia sexual.

	<p>requiere respuesta en el mantenimiento de la paz, la justicia, los servicios y la negociación de la paz. Presentada por EUA, 2008.</p>	<p>Acción contra la Violencia Sexual durante Conflictos (red de 13 entidades de ONU) apoya la coordinación</p>	<p>Aplicar una política de tolerancia cero a los actos de explotación y abuso sexual cometidos por personal de paz de ONU. Instrumentar medidas tendientes a mejorar la protección y la asistencia, en particular en relación con los sistemas de justicia y salud.</p>
1888 (2009)	<p>Refuerza las herramientas para implementar la resolución 1820 asignando liderazgo de alto nivel, creando capacidad de respuesta judicial especializada, fortaleciendo la prestación de servicios y creando mecanismos de denuncia e información. Presentada por EUA, 2009.</p>	<p>El Representante Especial del Secretario General (SRSG) impulsará la coherencia y la coordinación de la respuesta de ONU a la violencia sexual asociada a los conflictos. Vinculado a Acción contra la Violencia Sexual durante Conflictos de ONU, a efectos de la coordinación.</p>	<p>Mejorar los marcos jurídicos y sistemas judiciales nacionales para prevenir la impunidad. Mejorar los servicios de apoyo a las sobrevivientes de actos de violencia sexual. Asegurar que los líderes/referentes tradicionales impidan la estigmatización de las víctimas. Apoyar las estrategias integrales nacionales/de ONU para detener la violencia sexual.</p>
1889 (2009)	<p>Trata sobre la exclusión de la mujer desde las etapas tempranas de la recuperación y la construcción de la paz, y la falta de planificación y financiamiento adecuados para satisfacer sus necesidades. Reclama una estrategia para aumentar el número de mujeres que actúen en la toma de decisiones relativas a la resolución de controversias, y pide herramientas para mejorar la implementación: indicadores y propuestas para crear un mecanismo de monitoreo.</p>	<p>El informe de 2010 del Secretario General (SG) sobre la Participación de la Mujer en la Construcción de la Paz (S/2010/466) plantea un plan de 7 puntos para la construcción de la paz con sensibilidad de género. La Oficina de Apoyo a la Construcción de la Paz y ONU Mujeres actúa como co-coordinadoras.</p>	<p>Fomentar la participación femenina en la toma de decisiones políticas y económicas desde las primeras etapas de la construcción de la paz. Llevar registro de los gastos destinados a las mujeres en la etapa posconflicto y de planificación de la recuperación; invertir en la seguridad física y económica, la salud, la educación, la justicia y la participación de las mujeres en la política.</p>

1960 (2010)	Provee un sistema de asignación de responsabilidad para abordar la violencia sexual asociada a los conflictos, detallando a quienes incurren en esta y estableciendo mecanismos de vigilancia, análisis, denuncia e información. Presentada por EUA, 2010.	La Oficina del Representante Especial del Secretario General (SRSG) sobre Violencia Sexual en los Conflictos, con el apoyo de Acción contra la Violencia Sexual durante Conflictos.	Dialogar con las partes del conflicto armado, para garantizar/vigilar que se cumplan los compromisos de protección. Capacitar adecuadamente al personal militar y policial desplegado en operaciones de paz sobre violencia sexual y de género, explotación y abuso sexual. Destacar a más personal militar y policial femenino para que actúe en las operaciones de paz.
2106 (2013)	Intensifica los esfuerzos por terminar con la impunidad de la violencia sexual que afecta no solo a gran número de mujeres y niñas, sino también a hombres y niños.	Las entidades de las Naciones Unidas y los donantes proporcionarían una asistencia oportuna además de prestar servicios completos de salud, incluida la salud sexual y reproductiva, apoyo psicosocial, jurídico y en materia de medios de subsistencia.	Fomentar el desempeño de funciones por parte de las organizaciones, incluidas las de mujeres, y redes de la sociedad civil. Mejorar la protección a nivel comunitario contra la violencia sexual en situaciones de conflictos armados y posteriores a conflictos. Ayudar a los supervivientes a acceder a la justicia y obtener reparaciones. Fortalecer el estado de derecho y la capacidad de los sistemas de justicia civil y militar para hacer frente a la violencia sexual.
2122 (2013)	Define medidas más contundentes para habilitar la participación de la mujer en la resolución de conflictos y recuperación posconflicto. Exhorta a asegurar una participación más activa de los grupos de mujeres de la sociedad civil, y a que los Estados Miembros instrumenten mecanismos especializados de financiamiento que hagan viable la capacitación de	En el Estudio mundial del Secretario General muestra la aplicación de la resolución 1325 (2000), poniendo de relieve ejemplos de buenas prácticas y las deficiencias y retos en la aplicación, así como las tendencias que se estén empezando a manifestar y las prioridades para la acción.	Elaborar mecanismos de financiación dedicados exclusivamente a apoyar la labor y aumentar la capacidad de las organizaciones que fomentan el desarrollo del liderazgo de las mujeres y su plena participación en todos los niveles de adopción de decisiones. Apoyar el desarrollo y el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones nacionales, en

	grupos de mujeres en escenarios de conflicto.		particular de los sistemas judicial y de salud, así como de las redes de la sociedad civil local. Prestar una asistencia sostenible a las mujeres y las niñas afectadas por situaciones de conflictos armados y posteriores a conflictos.
--	---	--	--

Fuente: construcción propia a partir del contenido de las Resoluciones. (1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106 y 2122)

Es punto central de abordaje la armonización de las Resoluciones en el ámbito de su aplicación particular para diferentes países y regiones, en cuanto al mantenimiento de la paz y la seguridad a nivel nacional e internacional, siendo necesario transversalizar el enfoque de género que se integra por medio de las acciones encaminadas a garantizar la seguridad de la población civil, mujeres y niñas durante el conflicto.

Así mismo, el contenido de las Resoluciones manifiesta la importancia de promover a las Mujeres como partícipes de esa estabilidad, potenciando la igualdad de género y empoderamiento de la Mujer, al reclamar una mayor participación para ellas.

El Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, mediante estas resoluciones exhorta a los Estados, llevar a cabo políticas estratégicas para poner en práctica el contenido de las mismas, *“la implementación de las resoluciones del Consejo de Seguridad sobre Mujer, Paz y Seguridad es relevante para todos los países, ya que abordan la preservación de la paz y la seguridad internacionales, y la prevención de los conflictos internos”*.⁹¹

En ese sentido, la igualdad de género para las Naciones Unidas ha sido un objetivo clave para el desarrollo de las mujeres en ámbitos profesionales y el

⁹¹Ibíd., 87.

cambio de la cultura de cada Estado, esto se logra con la mejora de los mecanismos de participación de mujeres frente a procesos de movilidad en los diferentes espacios de poder decisorios concerniente la implementación de nuevas medidas para llevar a cabo de forma efectiva la aplicación de la RCS1325.

2.3.1 Roles de la mujer en los procesos de construcción de la Paz

La instauración de la Paz en las sociedades es un tema de suma importancia, ya que los roles de las mujeres a menudo son invisibles a los más altos niveles de toma de decisiones; por lo que es importante dejar atrás el mito de que los acuerdos de paz pueden ser neutros en cuanto al género.

Como ya se mencionó, los Estados como responsables de diseñar políticas para garantizar las condiciones mínimas para la participación de la mujer en los diferentes espacios del ámbito público, suelen creer que, haciendo una referencia genérica a los derechos humanos y a la justicia, han tratado adecuadamente los derechos e inquietudes de la mujer.

En ese sentido, el hecho de no querer ver o ser “neutrales” en cuanto al género ha dado lugar a discriminación contra la mujer, porque en las decisiones que se adoptan en la mesa de negociaciones rara vez se toman en cuenta los padecimientos de las mujeres que tienen que soportar las consecuencias de los conflictos. *“Hay evidencia creciente de que la dimensión de género y las necesidades de la mujer se incluyen en la agenda*

de la mesa de negociaciones y en los acuerdos que se alcanzan en pro de la paz’.⁹²

En ese contexto, los conflictos armados dan las mujeres la oportunidad de trascender los roles y estereotipos de género que la limitan a la casa o la esfera privada, al participar de manera activa y luchar en situaciones de vulnerabilidad, su empoderamiento suele mostrarse como ejemplo de las intenciones emancipadoras del grupo.

2.3.2 La Mujer en la Instauración de la Paz

Para la instauración del proceso de paz en situaciones de conflicto, es necesario realizar más esfuerzos por integrar a la mujer a los círculos formales de poder y toma de decisiones durante el conflicto armado y los procesos de paz subsiguientes, los aportes de la mujer a la recuperación y sus actividades no formales de construcción de la paz a nivel de la comunidad son, desde hace mucho tiempo, de enorme importancia. La investigación sobre el trabajo de la mujer por parte de la ONU en la construcción de la paz en situaciones de conflicto y posconflicto ha revelado su importancia en lo siguiente...

...“La mujer, aunque menos visible que el hombre, está desde hace mucho tiempo involucrada en la búsqueda de soluciones a los problemas intrínsecos de la construcción de la paz. Entre ellos el equilibrio ecológico, la desmovilización y la reinserción de ex-niños soldados, la desmilitarización y el desarme, y el desarrollo económico, ambiental y político sostenible. Más aún, las mujeres con administradoras de recursos, defensoras de otras

⁹² ONU Mujeres. Instituto para formación en operaciones de Paz. *Implementación de las Resoluciones del consejo de seguridad de la ONU sobre la agenda de la mujer, la paz, y la seguridad en América Latina y el Caribe*, 55-56.

*mujeres en situaciones de emergencia y crisis, líderes en procesos políticos y referentes de la comunidad. Las mujeres a menudo crean grupos y procesos informales o formales que contribuyen a la construcción de la paz y a la forja de sociedades democráticas”.*⁹³

Por lo anterior, si bien, el activismo de la mujer por la paz no es un fenómeno nuevo, parece estar cambiando, a modo de comparar la nueva realidad del conflicto armado contemporáneo. No se limita a una única región, clase, raza o religión. Se trata de un fenómeno mundial que crece año a año con cada conflicto.

A medida que las guerras (en particular, las guerras civiles) destruyen los tabúes y convenciones sociales que protegían a la mujer, la propia mujer está haciéndose oír y diciendo: *basta. “Desde Afganistán e Irak a Israel y Palestina, Liberia y Sierra Leona, Nepal y Sri Lanka, las mujeres se están organizando a nivel local”*⁹⁴ e impulsando a sus comunidades a lograr más paz, más estabilidad y una gestión más democrática.

En ese sentido, se puede traer a mención el caso de la guerra de Kosovo, donde ONU sabía que tenía dos opciones o velaba por el respeto de los derechos fundamentales o no lo hacía y, por lo tanto *“Cuando la propia Organización de Naciones Unidas (ONU) reconoce su responsabilidad por su pasividad ante la matanza de 2.500 hombres y niños”*.⁹⁵

En ese contexto, se puede identificar cómo se dieron muchas bajas de soldados, y los desplazados en busca de refugio en su mayoría eran mujeres

⁹³ Dyan Mazurana, Susan McKay y Centro Internacional de Derechos Humanos y el Desarrollo Democrático. *Women and peace building (La mujer y la construcción de la paz)*, Essays on Human Rights and Democratic.

⁹⁴ ONU Mujeres (2012). *Género y los conflictos*. UN Women, p.10. Edición en PDF

⁹⁵ Bermejo García, Romualdo. *El conflicto de kosovo a la luz del derecho internacional*. Universidad de León, 111.

y niños, esto ha demostrado que una paz sostenible requiere mucho más que simplemente un proceso de desarme, más bien, contemple a todos los sectores de la sociedad, no solo a los militares, sino a la población civil, la justicia, el sistema político, la economía y la infraestructura educativa acompañado de la supervisión constante del accionar de los soldados...

*...“El rostro de la guerra de Kosovo cambio con el hecho de que, en algunos casos, los hombres volvieron a sus hogares para descubrir que sus mujeres habían aprendido a vivir sin ellos determinó un aumento de la violencia doméstica, violencia sexual, el alcoholismo y el abuso de drogas”.*⁹⁶

Por otra parte, estos datos ilustran cómo la ONU tomó a consideración el cambio de la perspectiva de género, y comenzó a trabajar en políticas que protejan y permitan una participación más amplia sobre el papel de las mujeres en cuestiones de conflicto y posconflicto, dejando así una cultura de violencia en el pasado.

2.3.3 La Mujer en las Misiones de Paz

Para comprender el proceso de incorporación de la Mujer en las Misiones de Paz, es importante tener claro que no existe un proceso como tal, que establezca pasos a seguir en la selección y asignación de espacios que puedan ser ocupados por mujeres, más bien, la participación hoy, por hoy, se limita al cumplimiento de cuotas porcentuales de participación dentro de las misiones, las mismas son establecidas por la ONU, mediante acuerdos con los Estados miembros de sistema, son los Estados los que establecen y garantizan mecanismos para el cumplimiento de estas llamadas cuotas de participación.

⁹⁶ Donald Steinberg, *conferencia “Initiative for inclusivity*, Foro de Política, Washington D.C. 16 de enero de 2007. *inclusive security*, Iniciativa para la seguridad.

En relación a lo anterior, hay que decir que, si existe un mecanismo a grandes rasgos para la selección de efectivos en general, la cual se establece en “*La Oficina de Asuntos Militares de las Naciones Unidas*”⁹⁷ en el que como primera característica, busca oficiales militares altamente cualificados procedentes de los Estados Miembros para servir en las misiones de paz en todo el mundo, ya sea como Oficiales de Estado Mayor o como parte de una unidad constituida de un país que aporta contingentes.

En segundo lugar, todo el personal militar que trabaja como Boina Azul forma parte de su ejército nacional, y pasa a formar parte como como adscrito para las Naciones Unidas por períodos generalmente de hasta un año si están sobre el terreno, o dos, si están en la Sede. Cualquier solicitud de trabajo en un cargo militar en las Naciones Unidas debe presentarse en primer lugar en el país de procedencia del solicitante.

El tipo de casco azul que participa es el soldado de infantería. Sin embargo, también se necesita personal especializado conocido como «elementos facilitadores o de apoyo». Estos soldados cualificados incluyen ingenieros en cargados de tareas de reconstrucción. Además, se requieren helicópteros y sus tripulaciones que les permiten ampliar el área de control, facilitadores especializados incluyen empresas de transporte, comunicadores y personal médico, en general estos elementos son los que se necesitan dentro de las operaciones de Paz.

Hay que tomar en cuenta que las operaciones modernas de mantenimiento de la paz son de cierta manera muy complejas y exigentes, es necesario por ello un alto nivel de formación antes de poder desplegar estas tropas.

⁹⁷ Naciones Unidas. *Mantenimiento de la Paz*. Oficina de Asuntos Militares

En cuanto a cuestiones de temporalidad, las Naciones Unidas sólo puede desplegar personal militar con la autorización explícita de una resolución del Consejo de Seguridad de la ONU que determina cuántas tropas son necesarias. La ONU se pone luego en contacto con los Estados miembros para identificar el personal necesario y desplegarlo. La operación puede tomar tiempo, incluso más de seis meses desde la fecha de la resolución.

En tal sentido, el proceso de incorporación de la Mujer en las Misiones de paz, estadísticamente hablando, ha sido complejo aun así, refleja aumento, por ejemplo: *“En 1993 las mujeres representaban el 1% del personal uniformado desplegado. En 2012, de un total de aproximadamente 125.000 cascos azules, las mujeres representan el 3% del personal militar y el 10% del personal de policía en las misiones de mantenimiento de la paz de la ONU”*.⁹⁸

Estos dos puntos porcentuales representan avances significativos, más no definitivos en la incorporación plena de las Mujeres. Sin embargo, para lograr estas cifras el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz a fin de garantizar que el género y por ende las Mujer, se incorpore en todas las operaciones de mantenimiento de la paz, el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz aplica la *“Directriz normativa sobre la igualdad de los géneros en las operaciones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de las paz”*.⁹⁹

Es decir que esta directriz, representa un documento orientativo y de referencia para las labores de protección frente a la violencia contra las

⁹⁸ Organización de las Naciones Unidas. “Mujeres, Paz y Seguridad”. (véase en cap. 2, pág. 4)

⁹⁹ Integrandó una perspectiva de género al trabajo de los militares de las Naciones Unidas en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz. (2010). Nueva York: Organización de las Naciones Unidas, 33.

mujeres y las niñas en las operaciones de mantenimiento de la paz, y se desarrolla Conforme al mandato de la resolución 1325.

La directriz reclama la presencia de una fuerza de seguridad efectiva que comprenda una protección para las mujeres, en particular contra la violencia; garantiza que las mujeres sean consultadas en todos los procesos de reunión de información, definición de prioridades y adopción de decisiones; promueve el aumento progresivo del número de mujeres uniformadas encargadas del mantenimiento de la paz, en particular de las observadoras militares y de las agentes de policía de las Naciones Unidas; y garantiza el cumplimiento de las normas más estrictas de conducta profesional y disciplina.

Así mismo, la directriz dio lugar a la creación de la “*Oficina del asesor en cuestiones de género*”,¹⁰⁰ de esta manera se constituye como la plataforma central para la incorporación de la perspectiva de género en las misiones sobre el terreno. Como tal, la oficina del asesor ejerce como principal coordinador de los programas que se ocupan de la violencia contra la mujer sobre el terreno. Mediante su labor de incorporación de una perspectiva de género, la presentación de informes sobre las resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y su papel de interlocutor con la comunidad, los oficiales de asuntos de género se encargan de abordar la violencia contra las mujeres y las niñas de manera exhaustiva.

La participación de la mujer se centra en las iniciativas que promueven la participación activa y contundente de la mujer en todos los procesos de paz, así como su representación en la toma de decisiones de carácter formal e informal a todos los niveles.

¹⁰⁰ Organización de las Naciones Unidas. Mantenimiento de la Paz. (2017). *Oficina del Asesor en cuestiones de Género*. Acceso el 25 de Julio de 2018. <https://peacekeeping.un.org/en>.

Es fundamental mencionar la conformación de las operaciones de mantenimiento de paz...

*...“consisten en la interposición entre las partes previamente involucradas en un conflicto bélico, con el consentimiento de estas, a efectos de vigilar el cumplimiento de los acuerdos de cese del fuego. El Consejo de Seguridad autoriza misiones con el cometido de mitigar los conflictos armados, instrumentar acuerdos de paz y prevenir atrocidades contra civiles en los estados azotados por conflictos”.*¹⁰¹

Es decir que la ONU exige desempeñar un papel más proactivo a las misiones de paz, yendo más allá del mero mantenimiento de la paz y trascendiendo al involucramiento tanto en la construcción de la paz a largo plazo para hacer frente de manera más eficaz a las necesidades de las sociedades.

La RCS 1325 (2000) reafirma el derecho humano de la mujer a participar a todos los niveles de la toma de decisiones, en el campo de operaciones de paz. Esta inclusión de mujeres debiera reflejarse en la mesa de negociaciones de paz durante los procesos formales e informales por la consolidación de la paz, y en particular en la reconstrucción posconflicto.

Esta área temática reconoce y promueve la intervención y la capacidad de la mujer para contribuir a la resolución de conflictos y la construcción de la paz. El mandato de la Comisión de Instauración de la Paz de Naciones Unidas *“da preeminencia a los problemas de la mujer y los trata como temas que*

¹⁰¹ Organización de las Naciones Unidas. Formación de Operaciones de Paz. (Asamblea General del Consejo de Seguridad.1992. 3.

atañen, no solo a un número limitado de programas, sino a todos los aspectos de las operaciones de paz”.¹⁰²

Es decir que, los efectos se ven en la disponibilidad del personal militar femenino capacitado y calificado para participar en las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU.

A continuación, se presenta una tabla porcentual de participación de las mujeres en las fuerzas armadas de Latinoamérica:

PORCENTAJE DE MUJERES DE LAS FUERZAS ARMADAS, EN OPERACIONES DE PAZ, 2009

Tabla 8

País	Porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas
Argentina	10.5
Bolivia	0.4
Chile	5.7
Colombia	0.8
Ecuador	1.1
El Salvador	6.6
Guatemala	9.1
Honduras	7.6
Paraguay	3.1
Perú	5.6
Uruguay	15.2

Fuente: construcción propia a partir del contenido de RESDAL.

Son destacables los esfuerzos por aumentar la participación de la mujer en las fuerzas armadas. Hay señales de que las Fuerzas Armadas de la región se están abriendo cada vez más a la participación de la mujer para lograr así una participación igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de paz y por ende en las misiones de mantenimiento de la paz.

¹⁰² Red de Seguridad y Defensa de América Latina. *La Mujer en las Instituciones Armadas y Policiales: Resolución 1325 y Operaciones de Paz en América Latina*. Buenos Aires: RESDAL, 2009), 78

Sin embargo, como se puede ver en la tabla anterior, a la mayoría de los países Latinoamericanos les queda todavía un largo camino por recorrer para lograr una plena representación de la mujer en sus contingentes de paz, ya que la mayoría de los países que aportan personal tienen entre un 1% y un 6% de mujeres en sus fuerzas de paz. Los países con más alta participación de mujeres son los que tienen contingentes más pequeños, además, es importante destacar que estos datos tal como se presentan solamente reflejan una realidad en términos cuantitativos, mas no profundizan en la calidad con la que estas mujeres tienen acceso a estos espacios.

2.3.4 La Mujer, el Género y el Proceso de Paz

La integración de una perspectiva de género en la reconstrucción de los procesos de paz, se traduce en el activismo y empoderamiento de la mujer a nivel de la comunidad, aptitudes que no suelen reconocerse durante el proceso de paz, en el cual las mujeres rara vez son incluidas, principalmente en las negociaciones formales...

*...“La ex UNIFEM (ahora parte de ONU Mujeres) realizó un estudio de 21 importantes procesos de paz llevados adelante desde 1992 a 2008, y encontró números llamativamente bajos de participantes mujeres aun después de la aprobación de la RCS 1325 (2000), en ese momento, los resultados indicaban que tan solo el 2,4% de los signatarios eran mujeres”.*¹⁰³

Esto quiere decir, que ninguna mujer había sido designada mediadora principal en conversaciones de paz auspiciadas por la ONU, los esfuerzos de ONU eran evidentes por transformar los procesos de paz con una mayor

¹⁰³ Informe del Secretario General sobre la mujer, la paz y la seguridad. 2 de octubre de 2012 S/2012/732 Indicador: representación de la mujer entre los mediadores, negociadores y expertos técnicos en las negociaciones de paz formales, 9.

inclusión de la mujer a través de instrumentos internacionales como lo es la RCS 1325, con la cual los Estados tomarían mayor conciencia del papel que la mujer desempeña en estos procesos.

Es necesario destacar que ya otros organismos tenían conversaciones de procesos de paz en las cuales las mujeres tenían mayor participación, algunos de estos casos son...

*...“la Unión Africana u otras instituciones, las mujeres habían integrado un equipo de mediadores – por ejemplo, Graça Machel, ex Ministra de Educación y Cultura de Mozambique y Primera Dama de Sudáfrica y Mozambique, fue uno de los tres mediadores de la crisis de Kenia en 2008. Para el año 2011, las mujeres estaban representadas en los equipos de apoyo a la mediación de 12 de las 14 negociaciones de paz (86%) codirigidas por Naciones Unidas. De esos 14 procesos de paz, solo 4 de las delegaciones de las partes que efectivamente negociaban incluía una delegada. Se destacaron expertos en género en 5 de 11 importantes negociaciones de paz (45%). Se realizaron consultas regulares con organizaciones de mujeres de la sociedad civil en 7 de esas negociaciones (64%)”.*¹⁰⁴

En ese sentido, la mujer sigue estando poco representada en los procesos de paz, por lo que este factor significa un gran desafío a la comunidad internacional, para reafirmar y proteger los derechos de las mujeres en situaciones de conflicto, actualmente se les está delegando responsabilidades de alto nivel que anteriormente no se hacía, por lo que el papel de la mujer se ha vuelto más significativo en la resolución de diferentes situaciones problemáticas de los Estados.

¹⁰⁴Ibíd.

Según Elisabeth Rehn y Ellen Johnson Sirleaf...

*...“Cuando está presente la mujer, cambia la naturaleza del diálogo. Las inquietudes de la mujer no provienen meramente de sus propias experiencias, sino de su fuerte arraigo en la comunidad. Representa a diferentes sectores: los necesitados de educación, de atención médica, de trabajo y de tierras. Tiene una experiencia de la guerra distinta a la de los combatientes y políticos hombres”.*¹⁰⁵

Así es como se identifica que la mujer aporta distintas capacidades, un criterio distinto a la solución de los problemas, y constituye un recurso que es preciso aprovechar en estos procesos extremadamente complejos y difíciles. Integrar a más mujeres al proceso de paz requiere que las participantes se sientan seguras y protegidas, reciban recursos, capacitación adecuada, y tengan acceso directo a quienes toman decisiones al más alto nivel.

Por ende, hoy en día la dimensión de género y las necesidades de la mujer se intentan incluir en la agenda de la mesa de negociaciones y en los acuerdos que se alcanzan en pro de la paz, por ejemplo...

...“En 2011, esto se dio tanto en el Acuerdo de Transición de Yemen como en el Mapa de Ruta Somalí. El Informe de 2012 del Secretario General sobre la Mujer, la Paz y la Seguridad señala que la combinación de un profundo análisis de género, los denodados esfuerzos del Asesor Especial sobre Yemen y la estrecha colaboración de referentes femeninas y grupos de mujeres determinaron que se incluyeran compromisos específicos de género.

¹⁰⁵ Rehn y Ellen Sirleaf. *Women, War and Peace* (La mujer, la guerra y la paz), 81.

*El Mapa de Ruta Somalí incluyó una cuota de representación de mujeres en los organismos de transición y en la implementación”.*¹⁰⁶

En ese contexto, el replanteamiento de las relaciones de poder es fundamental en los acuerdos de paz. Los acuerdos que se logren al redactar o reformar la constitución influirán a su vez en los derechos de propiedad, la reforma y representación electoral, y el acceso futuro a cuestiones de justicia.

Es decir que, generalmente los responsables de diseñar políticas suelen creer que, haciendo una referencia genérica a los derechos humanos y a la justicia, han tratado adecuadamente los derechos e inquietudes de la mujer.

2.4 Desarrollo y Aplicación de la Resolución 1325 en la República de Chile.

Desde el punto de vista sustancial, existen algunos antecedentes de cambios institucionales interesantes que habrá que destacar en la participación de la Mujer en la Fuerza Armada Chilena, uno de ellos es la opción que se le otorgaba de incorporación voluntaria de la Mujer versus la incorporación obligatoria que se les exige a los hombres para el servicio militar...

...“con el cambio curricular de la Escuela Militar del año 2001, las mujeres en servicio pudieron acceder a las armas de apoyo al combate, así como a los servicios de Intendencia y Material de Guerra. Las armas de Infantería y Blindados siguen reservadas al personal masculino. En la Armada, con la incorporación en 2003 a los servicios profesionales de Justicia, Sanidad

¹⁰⁶ Naciones Unidas. *Implementación de Las RCS*, 52. (véase en cap. 2, pág. 60)

*Naval y Sanidad Dental, las mujeres comienzan a participar en similares condiciones que sus compañeros”.*¹⁰⁷

Por lo anterior mencionado, hay que tener presente que existe una fuerte motivación de las mujeres a seguir una carrera militar lo que claramente incide en las cifras de participación de la mujer y su desarrollo profesional en diferentes niveles, con la motivación de estabilidad laboral y el acceso a formación que ofrece la carrera militar, por ejemplo...

*...“En la Fuerza Aérea, las mujeres ingresan en el 2000 a la Escuela de Aviación, en las mismas condiciones que sus pares hombres. Es decir, pudieron acceder a los escalafones de Oficiales de Aire, Ingenieros, Defensa Antiaérea, Telecomunicaciones Informática, y Administración, así como sus equivalentes en el Cuadro Permanente. La única excepción es la especialidad de Radar”.*¹⁰⁸

En el mismo sentido, se avanzado en el proceso de integración de las mujeres a las Fuerzas Armadas, y se ha generado un aumento gradual de la participación femenina en Operaciones de Paz, las cifras establecen que *“Un total de 135 mujeres han participado en operaciones de paz –OPAZ– entre 1997 y 2012”.*¹⁰⁹

Otro de los antecedentes fue el aumento de mujeres interesadas en el servicio militar...

...“que pasó de 300 en año 2005 a 1.200 en 2009, debido en buena medida a las campañas 1.000 Conscriptas para servir a Chile y Mujer, marca la

¹⁰⁷ Villalobos, Koeniger, Pamela. *Plan de Acción Nacional para la implementación de la Res. ONU 1325 “Mujeres, Seguridad y Paz”: la experiencia chilena*. Documento de Trabajo. REDSAL. Red de Seguridad y Defensa en América Latina, Santiago, 2011

¹⁰⁸ *Ibíd.*

¹⁰⁹ *Ibíd.*, 7.

*diferencia. La incorporación de un asesor de género al Ministerio de Defensa durante la gestión en él de Michelle Bachelet y que sentó las bases de a posterior política en la materia”.*¹¹⁰

Quiere decir que, el alto significado de la incorporación de una perspectiva de género de manera institucionalizada tiene como resultado las cifras en ascenso en cuanto al número de Mujeres en el Servicio Militar Chileno, lo que no significa proporcionalmente una plena participación de las mujeres en espacios estratégicos que le permitan desarrollar capacidades de liderazgo y empoderamiento. Así mismo influye el interés las Mujeres a ascender a niveles jerárquicamente superiores.

En el sector de la Seguridad y Defensa es tradicionalmente marcado por las diferencias atribuidas a hombres y mujeres, puede ser observado en la estructura de dichas Instituciones, diseñadas de forma vertical, jerarquizada, obediente y sometida al orden de un mando superior.

Por otro lado, es recientemente que han surgido espacios a los que las mujeres pueden acceder, pero a costa de largos periodos a diferencia de los hombres, como el caso emblemático de *“la carrera de piloto de combate en la Fuerza Aérea o espacios en que la presencia femenina es prácticamente imposible, como en Infantería y Caballería blindada, o buzo táctico y comando en el Ejército”.*¹¹¹

Lo cierto es que hay presencia de cambios, pero fueron menores si se considera que el aumento de la participación de la Mujer sigue siendo hasta

¹¹⁰ Gauché Marchetti, X. (2015). *Implementation in Chile of the resolution 1325 of the united nations security council on women, peace and security, after 15 years of its adoption in the national action plans*. 6th ed. Madrid: Estudios de Seguridad y Defensa, 175.

¹¹¹ El Mercurio. (2006). *FACH graduó a la primera mujer piloto de combate*. Acceso el 5 de Octubre de 2017. <http://www.emol.com/noticias/nacional/2006/04/05/215586/fach-gradu-a-la-primera-mujer-piloto-de-combate.html>

este momento de carácter cuantitativo y acompañado de una presencia en roles o puestos secundarios para las mujeres. Entre las explicaciones que se pueden dar encontramos el mantenimiento de estructuras clásicas heredadas del modelo prusiano que no se ajustan a las características propias del mundo de las mujeres.

También es necesario destacar que en el Ministerio de Defensa el desarrollo profesional para la integración de las mujeres a esta institución se debe llevar conforme a su misión y características...

*...“El año 2005, el Ministerio de Defensa en coordinación con las FF.AA. emitió el documento sobre la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, cuyo principal objetivo fue potenciar la contribución de ellas a las instituciones armadas e incorporar esta temática en la Política de Defensa. Se implementó un comité de integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, con delegados de las instituciones armadas, para crear y aplicar criterios comunes para permitir la incorporación de las mujeres de manera armónica”.*¹¹²

Por ende, en este proceso los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, participación integrada en las actividades profesionales, competencia profesional, equidad en el trato, así como el liderazgo en la conducción del proceso de integración e incorporación permanente a la planificación institucional marcan la referencia del proceso a seguir para la incorporación de las mujeres en la institución, por ejemplo...

...“El año 2007 ingresa la primera generación de mujeres a la Escuela Naval, pudiendo optar a las especialidades de Ejecutivos, Ingenieros, Litoral y

¹¹² Villalobos, Koeniger, Pamela. *Plan de Acción Nacional*. (véase en Cap. 2. Pág. 75)

*Abastecimiento; en tanto, las especialidades de Infantes de Marina, Buzos y Faros, se mantienen abiertas exclusivamente para los hombres”.*¹¹³

Lo anterior, significa, que existe cierto nivel de apertura, no suficiente, pero significativo en relación a la igualdad de mujeres y hombres en el ascenso a las estructuras militares, esto pone en evidencia la existencia de obstáculos en la institución, que pueden ser superados mediante el compromiso del Estado y la institución castrense al asumir como principio rector, la igualdad y la no discriminación.

Se observa que, al concluir esa etapa, el conjunto de las Fuerzas Armadas había institucionalizado por primera vez en la historia de Chile, el acceso de las mujeres a la carrera profesional militar en condiciones similares a las de los hombres. *“Esto es, a todas las escuelas matrices, de oficiales y suboficiales, así como al servicio militar, y a las especialidades primarias y la mayoría de las secundarias. El 2009 se abrió el ingreso de mujeres a los cursos regulares de la Escuela de Grumetes”.*¹¹⁴

Siguiendo con la línea de transformación de las Fuerzas Armadas Chilenas, el Órgano Ejecutivo presentó un Proyecto de Ley que vendrá a ser un cambio significativo en el servicio femenino militar, que contribuye a eliminar la discriminación de género y constituir un avance para la plena integración de la mujer en el ámbito de la Defensa Nacional...

...“en enero de 2016, el proyecto de ley que propone modificar la denominación del Escalafón del Servicio Femenino Militar del Ejército por la de: Escalafón del Servicio del Personal. Esta Ley fue aprobada el Día

¹¹³ Villalobos, Koeniger, Pamela. Participación de las Mujeres en las FF.AA y de Orden. Fundación Chile21. S.f. 6.

¹¹⁴ Chile. Ministerio de Defensa Nacional. *Participación de las mujeres en las fuerzas armadas*. Separata de actualización del Libro de Defensa Nacional, Gobierno de Chile, 2005.

*internacional de la Mujer, en el último año de mandato de la Presidenta Bachelet, fue promulgada por la Comisión de Defensa de la Cámara de Diputados (boletín 10505-02)”.*¹¹⁵

Por lo tanto con la aprobación de esta ley se permite que el referido escalafón, *“también llamado rango, grado, graduación o empleo, es un sistema jerárquico para establecer la escala de mando que se usa en fuerzas armadas, fuerzas policiales y otras organizaciones armadas o uniformadas”*¹¹⁶ esté compuesto, en lo sucesivo, de manera mixta.

De este modo, se percibe como un avance inicial para poner fin al estereotipo de género que asocia la mujer con un rol netamente administrativo y privado, permitiendo con este escalafón, las tareas las realicen hombres y mujeres...

*...“El objetivo de esta Ley es permitir mejorar la administración de los recursos humanos del Ejército, y con las modificaciones tendientes a permitir que el nuevo escalafón culmine en el grado de General de Brigada (actualmente el escalafón de Servicio Femenino Militar culminando en el grado de Coronel)”.*¹¹⁷

Por consiguiente, con esta nueva Ley y el proceso de transformación que se hizo a través del denominado escalafón, permite la creación de un servicio mixto del personal, en teoría, las mujeres se podrían integrar de manera igual al ascenso de los estamentos jerárquicos Militares. A nivel de Estado como a

¹¹⁵Género - Ministerio de Defensa Nacional. (2017). *Segundo Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución del Consejo de Seguridad de la organización de las Naciones Unidas 1325/2000. Aprobación de Ley 21001.* Acceso el 12 de Octubre de 2017. <http://www.defensa.cl/temas-de-contenido/genero/>

¹¹⁶ Yann Picand, D. (2018). *Escalafón Militar.* Dictionnaire sensagent leparisien. Acceso el 10 de Septiembre de 2018. [http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/Rango_\(militar\)/es-es/](http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/Rango_(militar)/es-es/)

¹¹⁷ Género - Ministerio de Defensa Nacional. (2017). *Segundo Plan de Acción* (véase en Cap. 2, Pág. 81.)

nivel institucional, significo un esfuerzo por lograr que el componente género se vea reflejado de manera equitativa.

Se concluye que, frente a esta apertura, no existe claridad en la modificación de las barreras institucionales que relegan a las mujeres a cargos inferiores en comparación a los hombres, es decir siguen utilizando parámetros estandarizados en iguales condiciones para hombres y mujeres.

2.4.1 Condiciones Administrativas para la Implementación de la RCS 1325 en la República de Chile

La agenda de género del Ministerio de Defensa Nacional de Chile fue determinante para iniciar acciones de impacto en cuanto a la inclusión de la mujer dentro de las acciones de seguridad en dicho país.

Esta agenda estaba integrada en el programa de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet “*en el cual se comprometió a consolidar la inclusión de género y de la diversidad sexual*”.¹¹⁸ Esto con la clara intención de cambiar el rol de la mujer en la sociedad Chilena, dándole un enfoque diferente al enfoque de Género que ya se conocía.

Para dar cumplimiento a dicho compromiso, se trabajó la agenda de género desde distintas aristas, “*con las Fuerzas Armadas, en el subgrupo de género y en el subgrupo de diversidad sexual de la mesa de inclusión y no discriminación*”.¹¹⁹ La mujer ya no solo sería tomada en cuenta en tareas administrativas sino que se motivaría a participar en todos los niveles jerárquicos de la institución castrense.

¹¹⁸ Chile. Ministerio de Defensa Nacional. *Participación de las mujeres* (véase en cap. 2, pág. 80.)

¹¹⁹ *Ibíd.*

Se conoce que, se han elaborado recomendaciones para el desarrollo de políticas de inclusión y no discriminación en el sector de la defensa nacional...

...“*El Grupo Asesor sobre Políticas de Inclusión y No discriminación (Mesa de Inclusión y No Discriminación) se creó mediante Resolución Ministerial de 2 de julio de 2014, la que estableció como objetivos los siguientes: asesorar en la implementación de un Plan de Acción; y relacionarse con organizaciones de la sociedad civil vinculadas a esta materia. Se determinó la creación de 4 subgrupos: género, diversidad sexual, personas con discapacidad, y pueblos originarios*”.¹²⁰

Por lo tanto, con esta mesa de trabajo lo que se buscaba era un buen actuar de acuerdo a lo establecido en la RCS 1325, trabajando en conjunto con organizaciones feministas y sociedad civil en general para abordar y establecer con mejor enfoque las diferentes políticas públicas y programas que se crearían para la ejecución de los planes de acción de Chile...

...“*El Subgrupo de Género de la Mesa trabajó durante al año 2015 en distintas reuniones y actividades con el objeto de efectuar un diagnóstico respecto de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones que la componen. Con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, más otras instituciones dentro y fuera del sector defensa, en la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad*”.¹²¹

¹²⁰ *Ibíd.*

¹²¹ *Ibíd.*, 20.

Retomando lo antes expuesto y el inicio de las coordinaciones interinstitucionales de las instituciones chilenas, fue este el punto de partida para la elaboración más amplia e integral de las acciones relacionadas a los planes de acción.

Por lo que para el año “de 2015”,¹²² se dio a conocer el Segundo Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad, cuya finalidad articula al Ministerio de Defensa en conjunto con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Los Planes de Acción, permitieron el desarrollo de otras iniciativas dentro de las Fuerzas Armadas, como la creación de las Unidades de Género dentro de las Secretarías y del Estado Mayor Conjunto, como principal avance para la plena integración de la mujer en el ámbito de la Defensa Nacional.

2.4.2 Avances y mecanismos en materia de políticas públicas de continuidad para el cumplimiento de la RCS1325 durante los periodos presidenciales de Michelle Bachelet y Sebastián Piñera

Las primeras reformas son coherentes con la hipótesis de la democratización, *“que propone que las reformas descentralizadoras en América Latina fueron gatilladas por los procesos de restauración democrática, los cuales proveen oportunidades para el cambio institucional, desatando presiones de largo plazo que habrían estado congeladas en dictadura”* (Mardones, 2006:4).

En términos generales puede decirse que las etapas de reforma política, relativa a la administración territorial del Estado, se concentran claramente en

¹²² *Ibíd.*

dos gobiernos: el de Patricio Aylwin (1990-1994) y el primer gobierno de Michelle Bachelet (2006-2010).

A continuación, se presenta un cuadro comparativo del análisis del cambio de políticas de protección social.

**ANÁLISIS DEL CAMBIO DE POLÍTICAS DE PROTECCIÓN SOCIAL
(2000-2013)**

Tabla 9

Dimensiones del cambio	Gobiernos centroizquierda Lagos (2000-2006) Bachelet (2006-2010)	Gobierno centroderecha Piñera (2010-2013)
Nivel de Cambio	No hay cambio de paradigma, si de instituciones y políticas. Aumenta el Gasto social Bajos impactos de desigualdad, altos impactos en pobreza	No hay cambios de paradigma, si de instituciones y muy pocas innovaciones en políticas. Cambia orientación de políticas. Gasto social crece a menor ritmo. Bajos impactos de desigualdad, altos impactos en pobreza
Dirección de Cambio	Des mercantilización	Re-mercantilización
Dinámicas de cambio	Incremental	Incremental
Grado de Cambio	Mantención	Mantención

Fuente: RESDAL

A partir del cuadro anterior, se puede decir que, en materia de reformas políticas descentralizada, el cambio más relevante que se produce en el período de gobierno 2010-2014 donde se relaciona con el cambio constitucional de 2009 y con la modificación de la Ley Orgánica Constitucional Sobre Gobierno y Administración Regional y finalmente se logra realizar solo en enero de 2013.

Además, presenta como factor importante el enfoque de gobiernos ideológicamente diferentes, por un lado el denominando de izquierda, donde se posiciona Michelle Bachelet que es la principal impulsadora de los cambios a nivel de seguridad nacional y específicamente su accionar dentro de las Fuerzas Armadas y el aumento del gasto social, frente a las acciones retomadas por un Gobierno de derecha representado por Sebastián Piñera, caracterizado por una disminución del gasto social y poca intervención en el proceso de transformación las Fuerzas Armadas, en cuanto a lo que había dejado encaminado su antecesora.

Estos periodos presidenciales serán fundamentales por consiguiente en el desarrollo de los Planes para la implementación de la RCS1325.

2.5 Planes de Acción Institucionales para la Implementación de la RCS 1325 en la República de Chile

2.5.1 Primer Plan de Acción Nacional (PAN) Para la Implementación de la RCS1325 en Chile

PRIMER PLAN DE ACCION NACIONAL PARA LA IMPLEMENTACION DE LA RCS1325 EN CHILE

2009- 2015

Tabla 10

OBJETIVOS Y ACCIONES COMPROMETIDAS	
Enfoque de Género	
Promover la incorporación de la perspectiva de género en la comprensión y el abordaje de los procesos de prevención de conflictos, situaciones de conflicto y post-conflicto.	
Acciones Intersectoriales	
Fortalecer la capacidad técnica de los funcionarios/as públicos formando una masa crítica en materias de género y procesos de paz, incluyendo la consolidación de la paz (Peace building).	
Ministerio de Relaciones Exteriores	Ministerio de Defensa
<ul style="list-style-type: none"> • Considerar la Resolución 1325 como un objetivo transversal de la política exterior de Chile, incorporando sus requerimientos en el quehacer bilateral y multilateral. • Incorporar contenidos de enfoque de género en el tratamiento de las materias de Derechos Humanos y Operaciones de Paz en la Academia Diplomática. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar contenidos de enfoque de género en el tratamiento de las materias de Derechos Humanos, Derecho Humanitario y Operaciones de Paz en los distintos niveles educacionales de las instituciones, según sus características, especialmente aquellas contenidas en la resolución. • Incorporar contenidos de enfoque de género en la formación del personal en las Escuelas Matrices, según sus características. • Considerar la realidad de cada Área de Misión en la capacitación de género que ofrece CECOPAC, como organismo especializado. • Incluir en el seguimiento post-despliegue la evaluación de la relevancia de los módulos de capacitación de género desarrollados en el CECOPAC. • Desarrollar un diagnóstico sobre las relaciones de género en las misiones de paz. • Incorporar al sistema educativo experiencias concretas de las propias instituciones y comparadas. • Identificar lecciones aprendidas en esta materia y aplicar las correcciones correspondientes, cuando corresponda.
Enfoque de Derechos	
Respetar, garantizar y proteger los derechos de las mujeres y niñas en situaciones de conflicto y post-conflicto.	
Ministerio de Relaciones Exteriores	Ministerio de Defensa
<ul style="list-style-type: none"> • Considerar el principio de “responsabilidad de proteger” en relación a la violencia sexual y de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar apoyando la política de “Tolerancia Cero” de la Organización de Naciones Unidas, incluyendo el respeto a los Códigos de Conducta existentes.

Enfoque Participativo		
Generar condiciones para la participación equitativa de mujeres en los procesos de paz y en la toma de decisiones en materia de paz y seguridad internacional.		
Acciones Intersectoriales		
<ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en actividades de cooperación internacional y de representación internacional en materia de paz y seguridad internacional. • Promover la participación de las mujeres locales en los procesos de paz en situaciones de conflicto o post-conflicto, incluyendo las acciones de cooperación. 		
Ministerio de Relaciones Exteriores	Ministerio de Defensa	Servicio Nacional de la Mujer
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar puestos y candidatas disponibles para la postulación a cargos en el ámbito de la paz y seguridad internacional, incluyendo misiones de paz. Desarrollar una base de datos de posibles candidatas a puestos en organizaciones internacionales. • Promover la difusión de los cargos abiertos en organismos internacionales, incluyendo medios institucionales y nacionales. • Mantener estadísticas desagregadas por sexo de los chilenos que se desempeñan en organismos multilaterales, tanto políticos como técnicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar anualmente los puestos disponibles para la postulación de mujeres a Operaciones de Paz. • Identificar las limitaciones existentes para el despliegue de personal femenino en el área de misión, sean éstas de habitabilidad u otras, especialmente en los puestos en que exista personal nacional femenino disponible, para permitir su superación. • Mantener estadísticas desagregadas por sexo del personal desplegado en Operaciones de Paz. • Incluir información estadística del personal femenino desplegado en Operaciones de Paz y de la disponibilidad de contingente femenino para ser desplegado en los informes institucionales anuales. • Realizar un seguimiento en el Área de Misión de la participación del personal femenino, así como de la relación del conjunto del contingente con la población local, incluyendo hombres y mujeres. • Considerar en los informes presentados a la autoridad nacional militar (ANAMIL) e Instituciones, el análisis de la participación femenina en las operaciones. • Difundir las experiencias de mujeres en Operaciones de Paz, utilizando medios institucionales y otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer un seguimiento de las candidaturas de mujeres a cargos de toma de decisión en materia de paz y seguridad internacional, tanto en el país como en el extranjero. • Difundir por medios institucionales las experiencias de mujeres participantes en programas de cooperación en situaciones de conflicto y post-conflicto.

Fuente: Plan de Acción Nacional para la Implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

Este primer Plan se fundamenta en el fortalecimiento de las capacidades técnicas de los funcionarios de las instituciones partes del mecanismo especialmente para el desarrollo de las actividades propias de su investidura, se puntualiza que en el ejercicio de la política exterior se deberá transversalizar la RCS1325, de ahí que emanan las acciones que El gobierno de Chile realizara como promotora a nivel latinoamericano de dicha resolución en materia de cooperación técnica.

Además, se retoma el enfoque de Derechos Humanos, con responsabilidades concretas por un lado el reconocimiento del Estado como garante de los Derechos de las Mujeres y las Niñas en situación de conflictos y por otro lado el papel fundamental del Ministerio de Defensa en el mantenimiento de acciones de erradicación de la violencia.

Finalmente, la promoción de un enfoque participativo en el proceso de ejecución del plan y en todas las acciones encaminadas a la prevención, consolidación y mantenimiento de la paz, es importante mencionar que, en este último apartado referente a la participación, se señalan a las tres partes directamente vinculadas, es decir, El ministerio de Defensa Nacional, El Ministerio de Relaciones Exteriores y El Servicio Nacional de la Mujer.

Entre otras acciones, el plan establece mecanismos de coordinación para la implementación de dichas acciones, que corresponden a los esfuerzos ministeriales del Estado, con la finalidad de Potenciar la coordinación de acciones desarrolladas a nivel internacional, como lo son las acciones de cooperación que puedan suscitarse a raíz de la implementación del plan, así como las acciones a nivel intersectorial y como actor fundamental la sociedad civil.

Entre las acciones a nivel Intersectorial según el PAN establece:

ACCIONES A NIVEL INTERSECTORIAL ESTABLECIDAS EL PAN

Tabla 11

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Desarrollar análisis de género en las actividades de cooperación internacional en situaciones de conflicto o post-conflicto, considerando la información disponible desagregada por sexo.• Fomentar el intercambio de experiencias a nivel internacional, incluyendo el tema en los programas de cooperación de países con experiencias relevantes, incluyendo a la sociedad civil.• Promover el intercambio de experiencias entre personal diplomático, militar, policial, civil y de la sociedad civil en actividades académicas en esta materia.• Apoyar la incorporación de enfoque de género en las actividades de Organismos No Gubernamentales (ONGS) en la materia, incluyendo la participación de mujeres en cargos de decisión.• Difundir los contenidos de la resolución, así como los de este Plan de Acción Nacional.• Desarrollar actividades de difusión y formación especializada entre los involucrados en actividades de cooperación sobre la importancia del enfoque de género en los procesos de paz.• Desarrollar estrategias sectoriales de género en desarrollo y construcción de la paz.• Solicitar en el presupuesto sectorial los recursos necesarios para la implementación de las actividades señaladas, estableciendo mecanismos de transparencia e información sobre su uso. |
|---|

Fuente: Plan de Acción Nacional para la Implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

El plan enuncia acciones intersectoriales en el sentido de que las actividades realizadas por el Gobiernos contribuyan para alcázar el cumplimiento de la RCS1525, en tal sentido propone el análisis de género a todos los niveles institucionales, la socialización de experiencias y de los presupuestos que se tengan.

Esta unificación de esfuerzos es también para sistematizar los resultados de las acciones y de igual forma establecer un sistema de seguimiento de carácter intersectorial que incluye la participación de la sociedad civil como actor clave.

Además, se establece el seguimiento a nivel político a cargo del Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, mientras que el seguimiento a nivel técnico se llevará a cabo por un Comité interministerial.

2.5.2 Segundo Plan de Acción, para la implementación de la RCS 1325 (2015)

Este Segundo Plan Nacional de Acción de la RCS 1325, se contextualiza, en la prioridad de la consolidación de la igualdad de género en materia de paz y seguridad y en los desafíos aún pendientes del Estado de chileno. Como lo define la Presidenta Bachelet en su discurso...

... "no sólo se trata de protección de mujeres y niños en escenario de conflicto, se trata también de la integración transversal de las mujeres en materia de seguridad, cooperación y defensa. Eso es muy significativo en Chile cuando hay crecientes exigencias y estándares en materia de derechos y libertades fundamentales".¹²³

Se refiere al reconocimiento del factor femenino en el ámbito de la defensa como tradicionalmente se conoce, además del papel transformador que ejerce la Mujer en los diferentes procesos de consolidación de la paz y post-conflicto, con la finalidad de ejecutar Políticas, Programas y Planes con el Enfoque de Género, en virtud de lo anterior pasa por el reconocimiento que el sector mayoritario de la población es el femenino.

El Segundo Plan de Acción Nacional tiene como objetivo principal...

¹²³ Naciones Unidas-Cepal. (2015). *Segundo Plan de Acción para la Implementación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas | Nota informativa | Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Acceso el 3 de Noviembre de 2017. <https://www.cepal.org/es/notas-informativas/segundo-plan-de-accion-para-la-implementacion-de-la-resolucion-1325-2000-del>

...“implementar la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, el que se estructuró considerando los cuatro ámbitos señalados en los informes del Secretario General: Prevención, Participación, Protección y Socorro y Recuperación”.¹²⁴

Estos ámbitos fueron desarrollados con el propósito de definir objetivos que determinarán el punto de partida de las actividades a realizar. Un avance importante es la incorporación de indicadores, que serán revisados periódicamente, así como la determinación de la institución responsable del cumplimiento de cada tarea.

El desarrollo del PAN se ha plasmado en matrices, con el propósito de facilitar su comprensión y el control del cumplimiento del mismo. Asimismo, la estructura permite trabajar cada una de las actividades propuestas por el/los organismo/s pertinente/s, con responsables de la coordinación, cumplimiento y evaluación de cada meta propuesta.

ÁMBITOS TEMÁTICOS Y OBJETIVOS

Tabla 12

PREVENCIÓN
Consiste en incorporar la perspectiva de género en todas las actividades y estrategias de prevención de conflictos y de mantenimiento y fomento de la paz; en la creación de mecanismos e instituciones eficaces de alerta anticipada que tengan en cuenta las cuestiones de género y, en el fortalecimiento de las medidas para prevenir la violencia contra las mujeres y niñas en razón del género, en particular, las diversas formas de violencia sexual.
PARTICIPACIÓN
Consiste en promover y apoyar la participación activa y significativa de las mujeres en todos los procesos de paz y su representación en todos los niveles de adopción de decisiones relacionadas con la prevención, gestión y solución de conflictos. También contempla el fortalecimiento de las alianzas y contactos con grupos y organizaciones nacionales e internacionales de defensa de los derechos de las mujeres.

¹²⁴ Gobierno de Chile. (2015). *Segundo Plan de Acción para la implementación de la resolución 1325 en Chile*

PROTECCIÓN
Consiste en fortalecer y ampliar medidas para garantizar la seguridad, la integridad física y mental, la salud sexual y reproductiva, el bienestar, la autonomía económica y la dignidad de las mujeres y niñas; en respetar y garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de mujeres y niñas, incorporando la perspectiva de género en las instituciones que cumplen algún rol en operaciones de paz, conflicto y postconflicto.
SOCORRO Y RECUPERACIÓN
Consiste en propiciar el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones tanto a los mecanismos y servicios de distribución de la ayuda, en particular los relativos a las necesidades concretas de las mujeres y niñas en todos los esfuerzos de recuperación y socorro, como a la justicia de transición.

Fuente: Segundo Plan de Acción Nacional para la Implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

La coordinación del cumplimiento del presente PAN está a cargo de un Comité Interministerial conformado por representantes del Ministerio de Defensa, del Ministerio de Relaciones Exteriores; y del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Para el seguimiento del presente PAN, el Comité Interministerial contará con las siguientes atribuciones:

ATRIBUCIONES DEL COMITÉ INTERMINISTERIAL DE CUMPLIMIENTO AL PAN

Tabla 13

Realizar la planificación general de las actividades comprometidas para el cumplimiento del presente PAN.
Requerir la información necesaria para el monitoreo del cumplimiento del presente Plan de Acción.
Elaborar informes periódicos que den cuenta del desarrollo y cumplimiento del presente Plan de Acción.
Hacer seguimiento de los avances de los compromisos Institucionales.
Poner a disposición de la Sociedad Civil la información referida al presente Plan de Acción.
Revisar y actualizar los contenidos del Plan de Acción a la luz de la evolución de los estándares que desarrolle el Consejo de Seguridad en la materia.
Revisar y actualizar los indicadores del presente Plan de Acción, una vez al año.
Diseñar e implementar un Observatorio de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, que deberá dar inicio a sus funciones en el plazo de un año desde la puesta en marcha del presente Plan de Acción con integrantes de la sociedad civil, cuyo objetivo será dar a conocer los avances en la implementación de este segundo Plan de Acción.

Fuente: Segundo Plan de Acción Nacional para la Implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

Para la realización de las actividades planteadas en este plan de acción, cada institución coordinadora contemplo en su presupuesto anual, un ítem destinado al financiamiento de las actividades que les correspondan de acuerdo con los objetivos del presente Plan. Asimismo, se recomendó considerar el mencionado ítem a las instituciones participantes.

Es importante destacar que, este segundo Plan Nacional, contempla el mecanismo para el desarrollo del plan y monitoreo

2.6 Reclutamiento y designación de Mujeres en los niveles jerárquicos dentro del Ministerio de Defensa Nacional Chileno

Por otra parte, dentro del Escalafón del Servicio de Personal, comprende los grados jerárquicos desde alférez a coronel, lo que implica un grado máximo a alcanzar menor que en otros escalafones de oficiales.

ESCALAFON FEMENINO DEL SERVICIO MILITAR

Tabla 14

Escalafón (oficiales de línea)	Grado inicial	Grado máximo
Armas	Alférez	General de Ejército
Material de Guerra	Alférez	General de Brigada
Intendencia	Alférez	General de Brigada
Servicio Femenino Militar	Alférez	Coronel

Fuente: Retomado de Ley 21001. República de Chile

Se puede considerar que, actualmente, esto viene a significar un gran paso para profundizar la integración de la mujer a la carrera militar, aumentando así la posibilidad de que las personas que lo integran puedan alcanzar el grado de General de Brigada o Coronel...

...“cerca de un tercio de las mujeres oficiales pertenecen a este escalafón, “las mujeres representan hoy el 14.4 % del contingente total de las Fuerzas Armadas, considerando oficiales, cuadro permanente o gente de mar,

*soldados de tropa profesional, empleadas civiles de planta, y soldados conscriptos, con un aumento progresivo en todas las ramas en un porcentaje mayor que al inicio del periodo, En el Ejército, las mujeres alcanzan el 14,9%, en la Armada el 11% y en la Fuerza Aérea el 18, 2%, porcentajes que debieran aumentar dado que cada día son más las que ingresan a las Escuelas Matrices”.*¹²⁵

Retomando las cifras anteriores se observa que hay ciertos avances en menor escala, hacia una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Defensa Nacional. Con la Ley 21001 se observa que se va terminando con estereotipos de género que asociaban las labores administrativas al sexo femenino. En síntesis, el proyecto de ley aprobado por la Comisión de Defensa Nacional realiza modificaciones en los siguientes sentidos...

...“Cambia de denominación el escalafón, pasando de Escalafón del Servicio Femenino Militar a Escalafón del Servicio de Personal; El nuevo escalafón será mixto; Permite la creación del Servicio de Personal; En el nuevo Escalafón del Servicio de Personal se podrá alcanzar el grado de General de Brigada (hoy el escalafón del Servicio Femenino Militar culmina en el grado de Coronel); Para ello, se aumenta la base de selección de coroneles, quienes deberán cumplir con el tiempo mínimo de 5 años en dicho grado para poder ascender, lo que guarda concordancia con la carrera de los escalafones de material de guerra e intendencia; Para no aumentar la planta total autorizada por la ley, se redistribuyen el General de Brigada y los Coroneles desde otros escalafones; Se adecúa el art. 82 de la Ley N°

¹²⁵ Ministro de Defensa, J. (2017). *No hay barreras para la Mujer en la Defensa Nacional - Ministerio de Defensa Nacional*. Ministro de Defensa Nacional. Acceso el 5 de Noviembre de 2017. <http://www.defensa.cl/temas-principales/no-hay-barreras-para-la-mujer-en-la-defensa-nacional/>

*18.948, orgánica constitucional de las Fuerzas Armadas, ya que contenía disposiciones en desuso”.*¹²⁶

Se puede decir que, no solo es importante que ingresen mujeres y eleven las cifras numéricamente hablando, sino también que tengan la posibilidad de hacerlo en las mismas áreas que los hombres, además establecer condiciones que garanticen su desempeño en la labor institucional, con lo que se podrá otorgar condiciones para avanzar hacia una mayor igualdad de oportunidades en la carrera militar...

*...“En 2016 las mujeres que querían realizar voluntariamente el Servicio Militar, pudieron hacerlo a la Fuerza Aérea no solo al Ejército -institución que tiene un 23,4% de mujeres conscriptas- y destaco un contingente femenino en la Misión Política Especial de Naciones Unidas en Colombia, en donde Chile provee el mayor porcentaje de mujeres (10%) y la participación de una oficiala en la República Centroafricana”.*¹²⁷

En ese sentido es importante destacar que, se han visto avances significativos en el segundo PAN, así como la labor significativa de quienes fueron puntos focales de género en el Servicio Militar...

...“En el 2016, por primera vez, se cuenta con dos mujeres oficiales de caballería blindada y una oficial del arma de infantería, mientras que en la Escuela de Suboficiales fueron dos las que escogieron dicha arma, en tanto dos jóvenes se sumaron a la caballería blindada. Por primera vez también una dupla de mujeres accedió al Curso Regular de Montaña, fueron

¹²⁶ *Ibíd.*

¹²⁷ *Ibíd*

*aceptadas dos al Curso Regular de Estado Mayor en la Academia de Guerra del Ejército”.*¹²⁸

Entre los avances concretos del segundo PAN se destaca que, en ese mismo año el Ejército levantó todas las restricciones hacia las mujeres para el acceso a las distintas áreas, pudiendo las alumnas de la Escuela Militar y de Suboficiales optar voluntariamente a su plena participación en diferentes niveles jerárquicos, permitiendo así su desarrollo profesional en Niveles de mando y poder cumplir con los requisitos de la Fuerza Armada Chilena.

Se comenzó a trabajar en la elaboración del plan de acción nacional desde marzo de 2008. La labor la llevó a cabo una mesa de trabajo intersectorial integrada por representantes del Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa y Servicio Nacional de la Mujer. Su metodología de trabajo fue flexible y comprendió las siguientes actividades...

*...“Estudio comparado de experiencias internacionales, participación del Ministerio de Defensa en talleres regionales de discusión sobre género y operaciones de paz, reunión con funcionarias públicas civiles con experiencia en cooperación, taller de mujeres militares y policías desplegadas en operaciones de paz, trabajo con actores de la sociedad civil (organismos no gubernamentales y académicos), trabajo con organismos públicos y el diseño de las acciones de los tres ministerios coordinadores. Fruto de este trabajo, el 29 de agosto de 2009 fue presentado oficialmente el Plan de Acción Nacional, constituyéndose en el duodécimo instrumento de su tipo en el mundo y el primero en Latinoamérica”.*¹²⁹

¹²⁸ *Ibíd.*

¹²⁹ Villalobos, Koeniger, Pamela. *Plan de Acción Nacional*, 3-5. (véase en cap. 2, pág. 77)

Así las cosas, para los años en los que lleva funcionando la Resolución 1325 en la República de Chile, es importante destacar que Chile da avances en materia de Género por querer transformarse en un país pionero en hacer un abordaje de esta perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres. Gracias en buena medida al trabajo del Ministerio de Defensa impulsado por Michelle Bachelet.

2.7 Presupuesto al Sector Género en Chile

En materia de presupuestos públicos y género, Chile no ha sido una excepción. Si bien aún queda mucho por hacer, en la última década se han hecho avances significativos en materia de género, que han dado resultados positivos e importantes como se detalló en acápite anteriores.

En esta labor, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), cumple un rol destacado *“mediante la coordinación intersectorial y brindando asesoría técnica para incorporar criterios de equidad de género en las políticas públicas y en el proceso presupuestario nacional”*.¹³⁰ De hecho, a partir de su iniciativa el Estado chileno comenzó a aplicar la perspectiva de género a los Presupuestos del Sector Público a través de distintos instrumentos.

Por una parte, el presupuesto contiene un conjunto de programas de gasto para la población femenina, este tipo de gastos se encuentran consignados, esencialmente, en las partidas asignadas al SERNAM. *“Para el ejercicio 2012, el SERNAM recibió un total de 32.846 millones de pesos, en el marco*

¹³⁰ Dirección de Presupuestos, G. (2012). *Addendum al Informe de Finanzas Públicas*. Santiago: DIPRES, 1.

*de un presupuesto que preveía un gasto total del sector público que asciende a 28.460.976 millones de pesos”.*¹³¹

Es decir, en términos proporcionales “*esta cifra representa un 0,11% del presupuesto total, al igual que ocurrió en el presupuesto 2011; de un año a otro, los gastos etiquetados para mujeres fondos asignados al SERNAM se incrementaron en un 5,89%”.*¹³² Los principales montos corresponden a programas ejecutados con el sector privado que reciben, en conjunto...

...“*un 31,27% del presupuesto destinado al SERNAM:*

- *Fundación para la Promoción y el Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)*
- *Fundación de la Familia*
- *Programa Comprometidos con la Vida -apoyo a mujeres con embarazos no planificados-*
- *Programa Participación y Liderazgo”.*¹³³

Por lo tanto, en la última década también se han ido formando instrumentos de presupuesto y control de la gestión que incorporaron el género en el proceso de formulación presupuestaria. Significa la construcción de un engranaje institucional para el cumplimiento de los Planes.

Dentro del “*Informe de Finanzas Públicas y el documento sobre Prioridades Presupuestarias que acompañan al proyecto de ley de presupuestos no identifican a la equidad de género como una prioridad en sí misma”.*¹³⁴

¹³¹ *Ibíd.*

¹³² Servicio de Impuestos Internos. (2012). *UTM - UTA - IPC 2012*. Acceso el 5 de abril de 2018. <http://www.sii.cl/pagina/valores/utm/utm2012.htm>

¹³³ Informe de Finanzas Públicas. *Proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2012*. Dirección de Presupuestos-Ministerio de Hacienda-Gobierno de Chile. Santiago: octubre de 2001.

Asimismo, se puede ver como se ha ido incorporando la variable Género en distintos informes y estadísticas sobre finanzas públicas y en materia de dotación de personal. Es importante destacar que el incluir esta variable ha venido a marcar un punto significativo para la continuidad y el avance en materia de Género.

Se conoce que, en Chile se ha venido implementando un sistema que hace más fácil integrar la dimensión de género en los presupuestos, generando así resultados e impactos y definiéndose así la ruta a seguir en la dimensión Género por los presupuestos, este sistema *“está vinculado a la adopción del sistema de presupuestos por resultados, que apunta a facilitar la evaluación de la eficacia y eficiencia de las actividades gubernamentales”*.¹³⁵

Se denota que, con este sistema se permitiría un mejor control de la gestión de los presupuestos y que cada servicio público debe de incorporar la perspectiva de Género, *“al SERNAM le corresponde validar las formulaciones de cada servicio, la cual debe ir acompañada de la pertinente información desagregada por sexo”*.¹³⁶

Se conoce que, el instrumento más destacable por su carácter innovador a nivel internacional es la inclusión del Sistema de Equidad de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) de la administración pública...

¹³⁴ *Ibíd.*

¹³⁵ Raes, Florence. “Histórico y concepto de los presupuestos sensibles al género”, en: Villela, Shirley y De León, Aracely (Coord.), *Aportes a los Presupuestos Sensibles al Género: experiencias y reflexiones de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay*. Cuadernos de Diálogos, Programa Presupuestos Sensibles al Género - Brasil y Cono Sur, UNIFEM, Brasilia, 2008,31

¹³⁶ Luna, Israel. Incorporación de Género en las Políticas Públicas. *Presentación de la Jefa del Departamento de Gestión de la DIPRES en el Seminario SERNAM*. Santiago: 5 de noviembre de 2008. Acceso el 16 de abril de 2018. http://www.sernam.cl/pmg/archivos_2008/ppt/Presupuesto%20y%20Genero.ppt

...“Chile adoptó el PMG como un instrumento basado en el desarrollo de áreas estratégicas comunes de la gestión pública, a través de un proceso permanente de diseño, implementación, seguimiento y evaluación, con el propósito de mejorar las prácticas de los servicios públicos”.¹³⁷

Por lo tanto, debía haber un experto encargado de dicho sistema, para velar por el cumplimiento de las estrategias planteadas dentro del PMG...

...“Corresponde al SERNAM, en el marco del PMG, desempeñar el rol de experto encargado del Sistema de Enfoque de Género definiendo los objetivos, los requisitos técnicos y los medios de verificación en esta área estratégica”.¹³⁸

Así mismo, en este proceso de adopción de metas de equidad de Género, se busca llegar a la correcta modernización del Estado, a través de la adopción de este ya mencionado de Enfoque de Género en las instituciones públicas, para lograr así los resultados que se buscan...

...“La correcta ejecución del PMG otorga un incentivo en torno al 2,5% a 5% de sus remuneraciones a las funcionarias y funcionarios. En concreto, el Congreso Nacional se ubica entre los parlamentos que influyen en el presupuesto. En el desarrollo de su labor en cuestiones presupuestarias, juegan un papel destacado algunas comisiones tales como las Comisiones de Finanzas de ambas cámaras y la Comisión Mixta de Presupuestos”.¹³⁹

¹³⁷ Dirección de Presupuestos, G. (2012). Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG). Santiago: DIPRES.

¹³⁸ Luna, Israel. Incorporación de Género, 25 (véase en cap. 2, pág.99)

¹³⁹ Senado. (2018). *Comisiones Permanentes de Gobierno, Descentralización y Regionalización*. Acceso el 15 de mayo de 2018. <http://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=comisiones&ac=listado>

A fin de ajustar las condiciones institucionales en que pudiera darse cabida a incorporar la perspectiva de género en los debates parlamentarios sobre el presupuesto, es importante tener en cuenta la actual presencia femenina en dichas instancias del Congreso...

**PRESENCIA EN LAS COMISIONES PERMANENTES CON COMPETENCIA
PRESUPUESTARIA**

Tabla 15

COMISION	N° MUJERES	N° HOMBRES	% MUJERES
Hacienda (cámara de Diputados)	0	13	0%
Hacienda (Senado)	1	4	20%
Especial Mixta de Presupuesto	2	24	7,69%
TOTAL	3	41	7,31%

Fuente: Elaboración de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

...“Ninguna de estas comisiones es presidida por una mujer y la representación femenina en los espacios parlamentarios decisivos en la asignación de los recursos públicos es de un 7,31%. Es una cifra bastante lejana al porcentaje, ya de por sí modesto, de presencia numérica femenina en el Congreso Nacional que se encuentra en un 13,9%”.¹⁴⁰

En consecuencia, en el Congreso en materias presupuestarias se aprecia una sensible sub-representación femenina en las comisiones que cuentan con mayores atribuciones para influir sobre los ingresos y egresos del Estado. La posibilidad de que hombres y mujeres parlamentarios participen equitativamente en estas comisiones, exponiendo las necesidades, intereses y prioridades de unas y otros, sería un paso en el camino de la incorporación de la perspectiva de género al momento de analizar los presupuestos del sector público a lo largo de todo su ciclo de formulación, ejecución, evaluación y control.

¹⁴⁰ Chile, C. (2018). *Comisiones Permanentes*. Cámara. Acceso el 15 de mayo de http://www.camara.cl/trabajamos/comisiones_tipo.aspx?prmT=P

2.8 Participación Multidimensional de la Mujer en los Procesos Mantenimiento de la Paz

La falta de participación de las mujeres en el proceso de construcción de la paz, tanto en la fase de prevención del conflicto, durante el despliegue de las misiones, como en las negociaciones oficiales de paz, es provocado por el modelo de masculinidad imperante, provocando históricamente una disparidad de género, incluso llegando al extremo de ser vetado su derecho a influir y a determinar cada una de las actividades y programas que se adoptan en estos contextos.

Sin embargo, el esfuerzo del Consejo de seguridad de la ONU, mediante la RCS1325 propone la participación de las mujeres en el sector de la seguridad la cual se ha considerado fundamental para el éxito de las misiones de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

En 2005 dio inicio una estrategia nacional que produjo cambios cualitativos y cuantitativos en relación al papel de la mujer en los procesos de mantenimiento de la paz, ya que anteriormente solo se encontraba destacada en labores de secretaría, de enfermería y sanidad. Estas transformaciones se visualizaron fundamentalmente de lo que fue el plan de inclusión que se puso en marcha desde el Ministerio de Defensa ese año conocido como “Política de Integración y participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y de orden y seguridad”, bajo el gobierno de Ricardo Lagos Escobar (2000-2006) y que derivó en una separata del Libro de la Defensa Nacional de 2002.

Dos años antes, en el año 2000 se creó en Chile el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades, a partir de cuyo trabajo se crearía luego el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2000-2010.

Esto por cuanto el Gobierno de Chile asumió la igualdad de género como política pública desde el retorno a la democracia en 1990. Lo anterior enmarcado a su vez en un contexto nacional y mundial de reconocimiento a la discriminación que afecta a las mujeres desde siempre en todas las esferas de su actuar, lo público como en lo privado.

En 2005 el Gobierno asume como Programa la Agenda Equidad de Género: *“Compromisos del Gobierno de Chile para avanzar en equidad de género 2006-2010”, que exigió a todos los sectores formular políticas públicas con perspectiva de género, y así concretar el compromiso de Gobierno con las tareas pendientes de equidad*”.¹⁴¹

LOS OBJETIVOS DE LA AGENDA DE EQUIDAD DE GÉNERO

Tabla 16

1. Eliminar o reducir la discriminación en contra de las mujeres.
2. Eliminar o reducir las brechas que existen entre mujeres y hombres, pero también aquellas que existen entre mujeres, como son las brechas entre el campo y la ciudad, entre las mujeres indígenas y las que no lo son, entre las de los sectores populares y las de sectores sociales de mayor escolaridad, entre las jóvenes y mujeres mayores; entre las mujeres que tienen alguna discapacidad y las que no la tienen.
3. Ampliar los derechos y responsabilidades de las mujeres en el ámbito público y de los varones en el ámbito privado, contribuyendo a hacer más igualitarias las relaciones entre los géneros.
4. Contribuir al empoderamiento de las mujeres como sujetos sociales, y en tanto protagonistas del desarrollo de las familias, la comunidad y la sociedad toda, y al desarrollo de sus potencialidades en el ámbito cultural, artístico, académico, científico y tecnológico.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Agenda de Género en Chile.

El cumplimiento de los objetivos de la agenda de género chilena, en sus inicios se encontraba a cargo del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)

¹⁴¹ Gobierno de Chile. *Plan Igualdad entre Hombre y Mujer 2000-2010*. SERNAM: 2010.

que ha sido reconocido como interlocutor dentro del Estado para colocar nuevos temas dentro de la agenda.

En ese sentido, el Estado Chileno delego en el SERMAN su representación ante diferentes espacios internacionales como la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena), en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo), en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague), en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing), en las reuniones preparatorias a la Cumbre de las Américas y en la Reunión de Ministras de América, desarrollando una línea de cooperación horizontal con América Latina y el Caribe en apoyo a las oficinas de la Mujer y estableciendo convenios marco y convenios específicos, así como agendas de trabajo con diversos ministerios y servicios en el marco del Plan de Igualdad. Todo este trabajo ha significado con los años el aumento de la participación de otras instituciones públicas en el proceso de implementación de la agenda de igualdad entre hombres y mujeres.

Este trabajo estuvo a su vez enmarcado en la labor promovida con el nombramiento de la primera mujer a cargo de la defensa en un país de Iberoamérica, "*Michelle Bachelet Jeria, quien se desempeñó en esa cartera entre el 7 de enero de 2002 y el 29 de septiembre de 2004*",¹⁴² en este contexto, se realizaron acciones para posicionar a las mujeres quedaron habilitadas para ingresar sin restricciones a la Fuerza Aérea de Chile, lo que ocurriría unos años después para la Escuela Militar del Libertador Bernardo O'Higgins Riquelme, del Ejército, y a la Escuela Naval Arturo Prat, de la Armada.

¹⁴² *En Latinoamérica, el mismo año 2002 en Colombia se designó como Ministra de Defensa a Martha Lucía Ramírez de Rincón, quien desempeñó el cargo hasta 2003. Con posterioridad, Argentina, Bolivia, Chile (por segunda vez), Ecuador, Paraguay y Uruguay han tenido la defensa nacional a cargo de mujeres en determinados períodos recientes de su historia.*

En seguimiento a los compromisos internacionales adquiridos, el Estado Chileno realiza diferentes acciones para la implementación de la Resolución 1325 sobre Mujeres, Paz, y Seguridad como parte de las acciones específicas para impulsar el rol protagónico de las mujeres en los procesos de solución de conflictos.

*“La RCS1325 exhorta a los Estados Miembros y al Secretario General a efectuar una serie de acciones orientadas principalmente a incorporar la perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz”;*¹⁴³ aumentar la participación de mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones en las instituciones y mecanismos destinados a la prevención, gestión y solución de conflictos; considerar las necesidades especiales de mujeres y niñas en los procesos de negociación y aplicación de acuerdos de paz; proteger a las mujeres y niñas de la violencia por razón de género en situaciones de conflicto armado; y apoyar las iniciativas de paz de las mujeres locales.

De este modo, la Resolución 1325 aborda la situación de las mujeres desde los distintos roles que pueden desempeñar en los conflictos armados, ya sea como tomadoras de decisión a nivel internacional y nacional; como miembros de fuerzas desplegadas en las zonas de conflictos; como mujeres víctimas de los conflictos y de la violencia por razón de género; y finalmente como mujeres que, no obstante son víctimas por el solo hecho de vivir en una zona de conflicto, se empoderan para las negociaciones y resolución del conflicto, la reconstrucción de sus sociedades y el trabajo por la paz, alcances establecidos por la RCS1325.

¹⁴³ Ministro de Defensa, J. (2017). *No hay barreras* (véase en Cap. 2, pág. 92)

Para el 2008 se emitió la Resolución 1820 que refuerza la RCS1325, al vincular la violencia sexual como táctica de guerra con los asuntos de Mujeres, Paz y Seguridad. Desde entonces, la violencia sexual en conflicto quedó definida como un crimen de guerra, a partir de lo recogido en el Estatuto de la Corte Penal Internacional , donde también se definen los crímenes de Lesa Humanidad.

Posteriormente, las Resoluciones 1888, 1889, 1960, 2106 y 2122 han profundizado la Resolución 1325 ampliando las protecciones para mujeres y niños, con el desarrollo de sus mandatos, así como el desarrollo de acciones intersectoriales se ha logrado el desarrollo de esas estrategias específicas para la implementación de estas resoluciones.

2.9 Presentación de Informes periódicos del Estado Chileno en marco de la Implementación de la RCS 1325 al Comité de la CEDAW

Una experiencia de representación y respuesta ante los compromisos asumidos por los Estados, es la rendición de informes ante los organismos internacionales sobre derechos humanos.

Chile ratificó la “*CEDAW en 1989, pero su implementación no comenzó hasta la recuperación de la democracia, cuando en 1990 el gobierno de Patricio Aylwin (1990-1994)*”,¹⁴⁴ recogiendo las propuestas del movimiento de mujeres de los años 80, creó por ley el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), con la tarea de colaborar con el Poder Ejecutivo en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a que la mujer goce de igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre, en el proceso de desarrollo político, económico, social y cultural del país, propone

¹⁴⁴ Mujeres en Chile: Hitos legislativos desde 19901. (2017). 12th ed. Chile, 39. Edición en PDF

modificaciones constitucionales y legales que aseguraran la igualdad de las mujeres ante la ley y “*garantizar el cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, ratificada por el Gobierno de Chile*”.¹⁴⁵

En octubre de 2012, entre los días 1 y 19, se llevó a cabo el 53er período de sesiones del Comité CEDAW en Ginebra, oportunidad en la que el Estado de Chile presentó el quinto y sexto informe periódico combinado, correspondiente a los años 2006 a 2010, y las respuestas a una serie de “*Cuestiones previas solicitadas por el Comité para actualizar la información del período de gobierno del Presidente Sebastián Piñera*”.¹⁴⁶

Tras la presentación del Informe chileno sobre el cumplimiento de la CEDAW por la Ministra directora del SERNAM y las respuestas de la delegación a las consultas realizadas por las expertas del Comité, el Comité entregó sus observaciones y recomendaciones al Estado de Chile.

En el V y VI informe el marco de la implementación de la Resolución 1325 el Estado Chileno informo que, en cumplimiento a compromisos internacionales, en agosto de 2009, se lanzó el Plan de Acción Nacional fundado en dicha resolución relativo a mujeres, paz y seguridad.

Asimismo, Chile copatrocinó las resoluciones 1820 (2008) y 1888 (2009) del Consejo, las cuales se refieren específicamente a la violencia sexual en contra de las mujeres y las niñas, complementando la resolución 1325 (2000). Estas acciones evidencian el compromiso de Chile de asumir

¹⁴⁵ Valdés Echenique, Teresa, Observatorio de Género y Equidad. (2013), Edición 9. *Chile La CEDAW y el Estado de Chile: viejas y nuevas deudas con la igualdad de género*, 172.

¹⁴⁶ *Ibid.*, 173.

responsabilidades internacionales de manera integral, al incorporar el enfoque social y de género a las operaciones de paz.

La fuerza del orden masculino específicamente dentro de las Fuerzas Armadas Chilenas, se describe en el contexto de la visión androcéntrica de la misma y en las características expuestas de esta institución en El desarrollo de capítulo, con lo que se puede evidenciar que estas se impone como neutra dentro del que hacer de la institución.

Por lo que es preciso diversificar los discursos en torno a la masculinidad, abandonando las antiguas premisas del “ser hombre” como un concepto absoluto y rígido. La masculinidad hegemónica varía de tiempo y más aún dentro de las instituciones competentes en el tema de seguridad.

El ejército Chileno fue creado con el objetivo clásico de la expansión y resguardo territorial, posteriormente se desempeñó con gran protagonismo en las guerras independentistas, lo que le permitió tener cierta influencia en la vida política, manifestándose en largos periodos de Dictaduras Militares, caracterizados por represión a la población y la violación sistemática de los Derechos Humanos; es esta visión del accionar de las fuerzas militares Chilena la que representa en su momento para América Latina, un modelo de funcionamiento, estructura, formación y la reproducción de valores bajo el Modelo Prusiano.

En ese sentido, los resultados que tuvo las diferentes manifestaciones del modelo prusiano bajo conductas androcéntricas y esquemas masculinizados dentro de las Fuerzas Armadas específicamente en las dictaduras militares en Chile, llevo a instancias internacionales mediante la presión de los movimientos sociales a instar a los Estados a garantizar medidas concretas

para visibilizar de manera integral los impactos que puedan tener los procesos de negociación de los conflictos.

De manera particular, con el ascenso de gobiernos de forma democrática, en concreto con la llegada de la primera mujer Ministra del Defensa y posteriormente como presidente de Chile, Michelle Bachelet, al revisar la formación la composición y papel de las Fuerzas Armadas Chilena y en consecuencia a los compromisos internacionales asumidos por el Estado chileno, decidió como acción fundamental incorporar la perspectiva de género, mediante la elaboración de 2 Planes Nacionales y Políticas Institucionales, bajo el reconocimiento del papel fundamental de las Mujeres, durante, ante y post conflicto, en virtud a lo establecido a la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

El rol de la mujer militar chilena se va desarrollando mediante funciones operativas y no totalmente como lo establece la mencionada resolución, que solicita, se desarrolle en cargos que le permitan formar parte de los procesos decisionales.

Por lo antes mencionado, es preciso evidenciar que en Latinoamérica la participación de las mujeres militares en las Fuerzas Armadas es reducida y no documentada ya que su grado jerárquico o por condiciones de función familiar no le permite a la fecha postular a puestos cuya función sea la toma de decisiones. No se puede dejar de reconocer que, a nivel latinoamericano, Chile es una muestra de avances en materia de género en las Fuerzas Armadas. Sin embargo estos avances se quedan únicamente en el desarrollo de acciones positivas, lo que no garantiza el impacto transformador de la concepción simbólica de las F.A.

Si bien es cierto el Estado Chileno desarrollo acciones positivas como la implementación de los planes de acción, el establecimiento de legislaciones propias para la inclusión de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en el ámbito público y para la resolución de conflictos, el Modelo de Masculinidad Hegemónica, misógino imperante dentro de las Fuerzas Armadas, no cambia a pesar de todos estos esfuerzos de formación que se establezcan. Así mismo lo anterior no garantiza que se adopten medidas para la incursiones de las mujeres en diferentes rangos militares.

CAPITULO III: REPÚBLICA DE EL SALVADOR: IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO CHILENO RELATIVO A LA RCS 1325

Este capítulo se aborda el nivel de articulación de los mecanismos institucionales nacionales que ha utilizado El Salvador para implementar Políticas Públicas en respuesta a los compromisos internacionales asumidos por el mismo y como estos instrumentos han sido adaptados a las características propias de la realidad nacional.

Inicialmente se pretende identificar el contexto histórico sobre el concepto filosófico de Defensa Nacional que existe dentro de las Fuerzas Armadas Salvadoreñas en el contexto de la post Guerra Fría, con la finalidad de indagar sobre el sistema de valores preponderantes dentro de las estructuras militares y su efecto al introducir el factor femenino en las mismas.

Posteriormente, se describirá el proceso que realizó el Estado salvadoreño para el proceso de implementación de la Resolución 1325 y como se adaptó al contexto de las políticas públicas nacionales con el apoyo político y técnico de las instituciones integrantes del Consejo Directivo y Comisión Técnica de seguimiento según Decreto Ejecutivo No. 74, del Diario Oficial No. 200, Tomo No. 405 del 28 de octubre de 2014.

Finalmente, se describirá como es el proceso de formación que actualmente realizan las Fuerzas Armadas Salvadoreñas en materia de Derechos Humanos e identificar como dicha institución integra el elemento género dentro de las acciones que se realizan en el ámbito de la Defensa Nacional.

3.1 Cosmovisión de la Fuerza Armada de El Salvador post Guerra Fría

Cuando se habla de post Guerra Fría, aplica particularmente al período posterior de la Segunda Guerra Mundial del siglo XX, en el entendido, que la Guerra Fría fue el principal determinante en la dinámica de la geopolítica global durante la coyuntura inmediata a 1945 y que se finaliza en el momento de la disolución del bloque soviético (1989-1991), a este periodo posterior, se le llamara Post Guerra Fría.

El fin de la Guerra Fría dio lugar al surgimiento de dos nuevos paradigmas, desde la óptica de las relaciones internacionales “*dos nuevos paradigmas de interpretación de la realidad internacional: el de la globalización y el del choque de civilizaciones*”.¹⁴⁷ Es decir que la globalización, mediante el impacto de la revolución tecnológica en el ámbito de las comunicaciones, y el proceso creciente de flujo internacional de bienes, servicios y capitales, se convirtió en el fenómeno mundial dominante al término de la Guerra Fría.

Y por otro lado el llamado Choque de Civilizaciones, como lo plantea el cientista político norteamericano, Samuel Huntington, en su libro...

...“el mundo la posguerra fría es un mundo con siete u ocho grandes civilizaciones. Las coincidencias y diferencias culturales configuran los intereses, antagonismos y asociaciones de los Estados. Los países más importantes del mundo proceden en su gran mayoría de civilizaciones diferentes. Los conflictos locales con mayores probabilidades de convertirse en guerras más amplias son los existentes entre grupos y Estados procedentes de civilizaciones diferentes. Los modelos predominantes de desarrollo político y económico difieren de una civilización a otra. Las

¹⁴⁷ Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Sociología. *Sistemas y Procesos Históricos Contemporáneos*. Ensayo I.

*cuestiones clave de la agenda internacional conllevan diferencias entre civilizaciones. El poder se está desplazando, de Occidente, predominante durante largo tiempo, a las civilizaciones no occidentales. La política global se ha vuelto multipolar y multicivilizadora”.*¹⁴⁸

Es decir, el autor realiza una interpretación de la dinámica de cohesión, desintegración y conflicto en el mundo de la post-Guerra Fría, partiendo del criterio de que, *“en lugar de las luchas ideológicas, la conquista de territorio o la subordinación económica y comercial, las rivalidades en el mundo contemporáneo se deben a un enfrentamiento entre las distintas culturas y civilizaciones”*¹⁴⁹. Los dos anteriores análisis son los que predominaran durante este periodo.

Por otro lado, en términos de seguridad, y específicamente en materia de Fuerzas Armadas en América Latina, durante la post Guerra Fría, se ve influenciada por una serie de cambios en la concepción tradicional de la Seguridad Nacional...

...“Las situaciones de paz y de conflicto se han visto sensiblemente afectadas por diversos factores entre los que destacan: El fin de la bipolaridad (expresada en el enfrentamiento Este-Oeste en los planos ideológico, político, militar y económico). Los esfuerzos por edificar un nuevo orden militar. Los limitados avances en los regímenes de desarme y no proliferación de armas de destrucción masiva, particularmente de las armas nucleares. La consolidación del proceso de globalización a través de la conformación de grandes bloques económicos en América, Europa y Asia. La actuación de nuevas fuerzas y actores con una multiplicidad de

¹⁴⁸ Samuel P. Huntington. El choque de civilizaciones y la reconfiguración del orden mundial. Primera parte. *Un Mundo de Civilizaciones. Capítulo 1 .La Nueva Era en la Política Mundial*, 13.

¹⁴⁹ *Ibíd.*

*motivaciones (políticas, ideológicas, étnicas, religiosas, económicas, sociales, delictivas, tecnológicas y culturales) a nivel nacional, regional e internacional”.*¹⁵⁰

Esto indican la urgencia de sustituir las prácticas propias de esa época pasada (Guerra Fría), donde predominaban las visiones militares en los asuntos de seguridad, con resultados negativos para los pueblos, marcados por la violación sistemática de los Derechos Humanos, y los gobiernos autoritarios...

*...“El fin de la guerra Fría indudablemente permitió la resolución de conflictos regionales como el Centroamericano. No obstante, dado que América Latina nunca estuvo determinadamente vinculada al esfuerzo de la Guerra fría, salvo tenuemente en el periodo 1952-1960, su Fin no ha afectado en lo fundamental los intereses y políticas de defensa regional y vecinal. De haber disminuido estos lo han hecho por otras razones, encontrándose más bien una tendencia a la estabilidad de los mismos en el largo plazo. Así la ausencia de amenazas explícitas no ha implicado la eliminación permanente de todas las tensiones y crisis, que en el pasado reciente requirieron del respaldo indirecto de la Fuerza militar para alcanzar soluciones diplomáticas”.*¹⁵¹

Esto significa, que los cambios mencionados, no frenaron el creciente proceso de militarización en América Latina y por ende se intensificó la compra y venta de armamento...

¹⁵⁰ Libro de la Defensa Nacional de Nicaragua. Documento preliminar para Consulta a la Nación. PARTE II: ESCENARIOS, AMENAZAS Y RIESGOS A. Escenarios de la Defensa 1. Escenario internacional. Edición en PDF

¹⁵¹ Augusto Vargas. *La Seguridad Hemisférica Cooperativa De Post-Guerra Fría*,33.

...“la aparición de enormes compras de armamento, con un incremento del 150 por ciento durante los últimos cinco años; así como el aumento del número de efectivos militares o los movimientos y ejercicios militares entre otros índices de militarización, han generado un manto de duda y preocupación a pesar de no presentarse enfrentamientos o conflictos a escala regional”.¹⁵²

Lo anterior demuestra que, si bien es cierto, se marca un nuevo contexto político internacional con el desarrollo de la guerra Fría, que suponía el fin de la tensión bélica, se intensifica en gran manera la financiación para adquisición de armamento especialmente en los países latinoamericanos. Convirtiéndose en un caldo poco favorable en términos de estabilidad y seguridad, a nivel regional; este fenómeno más adelante dará paso a la creación de instrumentos internacionales que regularan la comercialización de armas y se establecerá medidas en el Tratado sobre el Comercio de Armas (Nueva York: 2014).

En tal sentido, el fin de la Guerra Fría, trae consigo un largo periodo de consolidación del modelo neoliberal alrededor del mundo, producto de esto América Latina se convierte en un territorio donde se reflejan las mayores contradicciones de este, sobre la estructura estatal y reflejado en los altos porcentajes de pobreza, elevadas tasas de inflación, como también el impacto económico cultural y psicológico que recaen en las mujeres. Es decir, una mezcla entre desarrollo económico y expansión comercial, por un lado y desigualdad social y altos niveles de violencia, por el otro.

En el caso particular de El Salvador, para el Periodo post Guerra Fría, se puede partir desde la transición de los “*Acuerdos de Paz que pone fin al*

¹⁵² *Ibíd.*

conflicto entre el Gobierno y la entonces Guerrilla del FMLN en 1992, estuvo sustentada en la adopción de reformas políticas que buscaban el establecimiento de un nuevo orden social”¹⁵³ dichas reformas políticas involucran directamente el cambio de rol de la Fuerza Armada con respecto a la desmilitarización de la seguridad interna y el sometimiento de la Fuerza Armada al poder civil, contenida en las reformas del ramo de seguridad y defensa.

En tal sentido lo central de la reforma militar fue el replanteamiento de la misión y modificar los principios doctrinarios de la institución militar para que pudiese cumplir con los acuerdos tomados...

...“Se estableció que el objetivo único de la institución es la defensa de la soberanía del Estado y la integridad del territorio, es una institución permanente al servicio de la nación y aclarando que la institución es obediente, profesional, apolítica y no deliberante. Reformar el sistema educativo de la Fuerza Armada. Crear una Comisión ad hoc para la depuración de los oficiales implicados en violaciones a los Derechos Humanos. Reducción de efectivos de la Fuerza Armada; Superación de la impunidad con la Creación de la Comisión de la Verdad que investigaría los más graves hechos de violencia de la guerra civil; Disolución de los 3 cuerpos de seguridad pública que dependían de la Fuerza Armada: Guardia Nacional, Policía Nacional y Policía de Hacienda. Disolución de los servicios de inteligencia militar y creación de un servicio de inteligencia civil: el

¹⁵³ Aguilar. Jeanete, El Rol del Ejército en la Seguridad Interno en El Salvador: lo Excepcional Convertido en permanente. *La Reforma militar de 1992 y la redefinición del mandato Constitucional de la Fuerza Armada de El Salvador*. UCA: 2016.

*Organismo de Inteligencia del Estado (OIE). Disolución de los Batallones de Infantería de Reacción Inmediata (BIRI)”.*¹⁵⁴

Es decir que, en el texto de los Acuerdos se estableció con notable claridad la separación de funciones entre defensa y seguridad pública y la redefinición de la misión y naturaleza de la Fuerza Armada. Que más adelante organismo sobre Derechos Humanos, señalaran a la institución como principal perpetradora de violaciones sistemáticas de Derechos Humanos, especialmente contra mujeres y niños.

Así mismo, la reforma intenta romper con la hegemonía militar que había prevalecido por más de medio siglo y supeditar el poder militar al poder civil, esto fue posteriormente recogido por la Constitución y la legislación secundaria, a fin de impedir un eventual reposicionamiento de la FAES en las políticas internas y su desplazamiento como actor con poder político.

En tal sentido puede decirse que estas reformas dan pie a una nueva cosmovisión, o por lo menos puede concebirse como una nueva orientación a las prácticas de La Fuerza Armada. Estas reformas y los esfuerzos posteriores fueron motivados por el terrorismo de Estado y la violencia institucional que ejercieron las fuerzas armadas, los cuerpos de seguridad y las estructuras paramilitares durante el conflicto armado de los ochenta. Sin embargo, es importante mencionar que la reforma de ese momento no abordó aspectos prioritarios sobre la participación de la mujer en los diferentes niveles jerárquicos dentro de la institución castrense.

¹⁵⁴ León Yáñez Marielena . Acuerdos de paz. (2011). *La Guerra Civil de El Salvador*. Acceso el 7 de octubre de 2018. <http://acuerdospaz-elsalvador.blogspot.com/>

La Fuerza Armada era una especie de supra institución, que estaba articulada con los poderes del gobierno y que sus maneras de actuación eran por encima de las demás instituciones estatales, con potestad para decidir sobre la vida política y social de la población, y con autonomía respecto de los poderes del Estado, *“los militares salvadoreños no solo cumplían una función de árbitros del sistema político, sino que, en realidad, habían gobernado casi sin interrupción desde la independencia y entre 1932 y 1979”*.¹⁵⁵

Es decir que, el proceso de recomposición de la FAES post Guerra Fría impacto fuertemente sobre el sector militar de la época, esto significó una fuerte resistencia tanto dentro de los estamentos militares como de los sectores conservadores más radicales, que se habían beneficiado de la autonomía y el poder ostentado por los militares hasta el fin de la guerra civil.

A partir de 1994 la mediante Decreto Legislativo N° 868, de fecha 27 de abril, se emite la Ley Orgánica de la Fuerza Armada, donde en los Art. 1, 2 y 3 establece las siguientes atribuciones:

- Estará dedicada para los fines que señala la Constitución de la República.
- Asegurara mediante campañas y operaciones militares la defensa de la soberanía del Estado y la integridad del territorio.
- En tiempo de paz, coadyuvará al desarrollo y la promoción de las políticas y objetivos de la defensa nacional, y excepcionalmente el mantenimiento de la paz interna.
- Organizará, equipará e instruirá Unidades en situación activa y de reserva, capacitándolas para cumplir la misión en tiempo de guerra.

¹⁵⁵ *Ibíd.*

En ese contexto, la cosmovisión de la Fuerza Armada Salvadoreña, se encuentra marcada por un proceso de transición en el que su estructura, lógica de funcionamiento y actuación tradicional se ven modificadas, bajo los términos de un diálogo político, plasmados en los Acuerdos de Paz que significaron el final del conflicto armado, para lo cual hubo, como no es de extrañarse fuerte resistencia a renunciar al control de ámbitos claves como la seguridad y la inteligencia, ejercida por muchas décadas por la institución y sus altos cargos.

3.1.1 Las Fuerzas Armadas y el Desarrollo del papel de la Mujer en El Salvador

Se puede decir que, la Guerra Civil en El Salvador se desarrolló por dos grandes causas. La primera se debió a estructuras sociales y políticas injustas de gobiernos oligárquicos-militares de exclusión a las grandes mayorías populares, las decisiones de estos gobiernos afectaban en la vida social, económica y política de hombres, mujeres y niños. La segunda, debido a las pretensiones de intereses geopolíticos del gobierno estadounidense. Es aquí donde surgen las organizaciones populares identificadas con la corriente de izquierda que influenciaba la región Latinoamericana.

Durante el desarrollo de la guerra civil y luego en la posguerra civil salvadoreña, se destaca la participación de la mujer como lideresas en las luchas sociales...

...“La participación de la mujer como fenómeno masivo, cuantitativa y cualitativamente, la participación de la mujer se presenta a finales de la década del setenta, por el alto desarrollo de la lucha de clases en El

*Salvador, que determinó que la mujer también se integrara plenamente al proceso revolucionario”.*¹⁵⁶

En ese sentido, dicha integración se manifestó en forma directa a través de movimientos: estudiantil, sindical, campesino, de barrios populares y de organizaciones religiosas, que lucharon de lleno en el conflicto armado.

Durante el conflicto armado, las vindicaciones específicas de la mujer no eran su principal objetivo, sino que, este era el mismo por el que lucha todo el pueblo salvadoreño, por la pobreza y las injusticias sociales...

*...“A inicios de los años 70, miles de hombres y mujeres se incorporan y preparan para dar inicio a la guerra revolucionaria. A la lucha político-militar se incorporaron maestras, estudiantes, obreras, pero, fundamentalmente, campesinas”.*¹⁵⁷

Estas mujeres hicieron suya la bandera de la lucha popular, dejando a un lado sus vindicaciones específicas de género. Esto se debió a la priorización de los problemas nacionales de ese momento, pero también a que las organizaciones político-militares no tenían contemplados, como objetivo los intereses de género...

...“Las Fuerzas Populares de Liberación en sus inicios (1970), organizaron grupos milicianos, dentro de los cuales se calcula que el 25% eran mujeres (a las que generalmente les gustaba incorporarse con alguna amiga); sin

¹⁵⁶ Herrera, Norma. *La mujer en la revolución salvadoreña*. 1a. Ed. COPEC/ CECOPEC. Morelos, México, D.F. 1983. P. 14.

¹⁵⁷ Moreno, María Elena. *Participación de las mujeres en procesos de desarrollo local: ¿Una contribución de la guerra civil en El Salvador?* Voces Nuevas: Revista Centroamericana de Ciencias Sociales, n.º 3. vol. II, julio 2005. Edición en PDF

*embargo, por el carácter clandestino de la milicia, era muy difícil saber cuántas mujeres y hombres había”.*¹⁵⁸

En esta primera etapa de la organización, la incorporación de hombres y mujeres estuvo marcada por la conciencia, la necesidad, la supervivencia y la voluntad...

*...“Como consecuencia del recrudecimiento de la represión en 1981, se registró un número de incorporación significativo de mujeres, solo un 10% pasó a los campamentos guerrilleros. Según estudio realizado, las mujeres representaron en la guerra un 30%; por otro lado, el estudio revela que de las 100,000 personas involucradas en redes y tareas de apoyo de diversa índole en la guerra el 60% eran mujeres”.*¹⁵⁹

Las formas de participación principales fueron: dirigentes y organizadoras de trabajo político, combatientes, brigadistas (atención sanitaria), responsables de logística, correos y también desarrollaron actividades de sostenimiento de la guerra relacionadas totalmente con los roles tradicionales femeninos: elaboración de comida y búsqueda de abastecimiento.

Declarada la guerra, la mujer tuvo una participación de vanguardia, miles de mujeres y niñas se insertaron en la lucha armada y muchas de ellas fueron dirigentes en este proceso, el cual dejó experiencias en todos los ámbitos de la vida de una mujer, porque tenían que dejar su hogar, sus hijos, su familia; en lo económico, porque muchas dejaron su trabajo; y lo más importante un plano de igualdad entre hombres y mujeres, porque la lucha político militar no distinguía ninguna desigualdad de género.

¹⁵⁸ Herrera, Norma. *La mujer*, p. 8 (véase en cap. 3, pág. 114)

¹⁵⁹ Moreno, María Elena. *Participación de las mujeres*, p. 94 (véase en cap. 3, pág. 115)

Los efectos positivos y negativos de la participación de las mujeres en la guerra civil fueron muchos, dentro de los que se pueden citar los siguientes:

1. El mando, significó un nuevo reto para la mujer salvadoreña, porque si bien surgía la oportunidad de dirigir política y militarmente grupos de hombres y mujeres, lo que a su vez generó los problemas domésticos al interior de los hogares de estas mujeres, es decir abandonar el rol tradicional que la mujer había mantenido dentro de su hogar, esposa, ama de casa y madre.
2. Se hizo sentir la discriminación sobre la mujer, pues la mujer al mando en muchas ocasiones tenía como subalterno a su pareja, lo que incidía negativamente en su relación sentimental. Además, el salir embarazada era limitante para las mujeres, pues no podían insertarse plenamente a las misiones en terreno.

Para la firma de los Acuerdos de Paz es necesario destacar que fueron escritos totalmente en masculino, literal y simbólicamente hablando, a pesar de la presencia de más de una mujer en las comisiones negociadoras y firmantes de los mismos.

Bajo esta perspectiva la UNESCO motivo a los países de Latinoamérica, siendo El Salvador uno de ellos, a que se iniciaran acciones afirmativas con prioridad hacia las mujeres, bajo esta dinámica, *“en 1996 fue creado el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), en el marco del cual fue presentada en 1997 la Política Nacional de la Mujer”*.¹⁶⁰

¹⁶⁰ Monterroza, R. (2011). *El Rol de la Mujer en El Salvador*. Unidad de difusión y defensa de los DDHH. Acceso el 17 de febrero de 2018. <http://descafyt.blogspot.com/2011/03/el-rol-de-la-mujer-en-el-salvador.html>

Es decir, la participación de las mujeres en los movimientos sociales, políticos o militares, ha sido relevante y sobre todo ha permitido la reivindicación de las mismas, al desempeñar roles distintos a los que se les habían adjudicado tradicionalmente, incluyendo el reproductivo.

El tema Género no fue abordado en los acuerdos de paz, y aunque hubo con ellos cambio en la cosmovisión de la Fuerza Armada, *“las cartillas de formación militar no experimento modificaciones en relación a la Participación de la mujer, ni de sensibilización en el tema Género”*.¹⁶¹

Posteriormente, con la implementación de la RCS 1325 en El Salvador, el ISDEMU propicia un espacio de diálogo con mujeres sobrevivientes y excombatientes del conflicto, en ese sentido, se ejecuta la estrategia de *“Grupo Gestor Mujeres Constructoras de Paz, Democracia y Seguridad”*¹⁶² el cual busca la construcción de una sociedad democrática, inclusiva e igualitaria.

Finalmente, lo anterior de nos da dos lecturas de un avance primero con la incorporación y luego con la integración de las mujeres dentro de una institución sumamente jerarquizada y masculinizada como lo son las Fuerzas Armadas. Cabe destacar que estas instancias se dieron y continúan desarrollándose en un marco de permanente transformación.

El proceso de la inclusión cobra distintas dimensiones ya que, si bien desde lo normativo se puede avanzar con la remoción de barreras formales y el diseño de políticas inclusivas, las mismas no siempre se reflejan en la práctica institucional. Es necesaria la constante revisión de prácticas

¹⁶¹ *Ibíd.*

¹⁶² ISDEMU. *Informe sobre el cumplimiento de la Resolución 1325.*

institucionales que muchas de ellas continúan siendo excluyentes y consolidando la identidad militar como únicamente masculina y varonil.

3.2 Marco Normativo para la Igualdad posterior a los Acuerdos de Paz

El desarrollo de políticas públicas para la garantía de los derechos de las mujeres tiene sus inicios desde las reivindicaciones de los mismos, por parte de la sociedad civil organizada y movimientos feministas.

Estas manifestaciones por parte del movimiento de mujeres y mujeres excombatientes, han permitido que el Estado Salvadoreño tome en consideración las demandas de colectivos de mujeres y de la sociedad civil organizada para la elaboración y ejecución de marcos normativos nacionales e internacionales que garantizan los derechos de las mujeres, a través de procesos de contraloría social e incidencia hacia el Estado.

En ese sentido, con el aporte de los movimientos de mujeres en se han elaborado normativas jurídicas específicas para la garantía de los derechos de las mismas...

...“La Política Nacional de las Mujeres (PNM), que fue actualizada en 2009, se define como un conjunto coherente de medidas pertinentes y viables que constituyen un valor adicional para la igualdad de género en El Salvador”¹⁶³. En 2010 se aprobó la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y en 2011 se aprobó la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres”¹⁶⁴.

¹⁶³ Isdemu. (2014). *Política Nacional de las Mujeres. Actualizada: medidas al 2014*.

¹⁶⁴ El PNUD en El Salvador. (2016). *Marcos normativos de Igualdad*. Acceso el 19 de abril de 2018.

http://www.sv.undp.org/content/el_salvador/es/home/operations/projects/womens_empowerment/marcos-normativos-de-igualdad.html

Al respecto, este marco normativo a favor de las mujeres, obliga a que se adecuen la legislación secundaria, las políticas procedimientos y prácticas institucionales a los parámetros de la legislación antes mencionada, a fin de eliminar cualquier tipo de expresiones de sexismo y discriminación en la misma.

En relación a lo anterior, se han realizado procesos de actualización a la normativa, por lo que se presentó...

...“En octubre de 2016, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad, alineado al Plan Quinquenal de Desarrollo (PQD) 2014-2019, este instrumento, operativiza la Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres (LIE).”¹⁶⁵

Este instrumento, contempla las prioridades establecidas en cada una de las instituciones con competencias establecidas en la (LIE), con la finalidad de avanzar hacia la igualdad sustantiva.

En ese sentido, se han realizado avances significativos la normativa nacional vigente en El Salvador, con la finalidad de integrar una perspectiva de género a todos los niveles del Estado, garantizando así mismo el principio de igualdad y no discriminación. En particular dentro del Ministerio de la Defensa Nacional el cambio de agenda institucional en el tema de género se empieza a construir a partir de la creación de la Unidad de Género Institucional en el año 2015, la cual tiene por objetivo *“Asesorar, coordinar, monitorear y sensibilizar la transversalización del principio de igualdad y no discriminación en todo el quehacer institucional; en el marco del cumplimiento de los compromisos regionales e internacionales contraídos por*

¹⁶⁵ Isdemu. (2017). Rendición de Cuentas 2017.

*el Estado Salvadoreño en materia de género y políticas de igualdad y erradicación de la discriminación”.*¹⁶⁶ Sin embargo, ya antes de la creación de la misma existían esfuerzos de manera aisladas.

3.3 Proceso de Implementación de RCS 1325 en El Salvador

La normativa nacional en materia de género en El Salvador, está diseñada para el cumplimiento a los diferentes compromisos internacionales asumidos por el Estado, en ese sentido retomando lo establecido en la LIE y LEIV, se han elaborado diferentes herramientas y mecanismo institucionales para operativizar dichos instrumentos.

Sobre la implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en El Salvador es importante retomar la recomendación general N° 30 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), donde amplía el enfoque de intervención a otras formas de violencia social y de género...

...“aborda otras situaciones preocupantes, como la violencia étnica y comunitaria, la guerra contra la delincuencia organizada, que quizá no aparezcan clasificadas necesariamente como conflictos armados conforme al derecho internacional humanitario y que tienen como consecuencia violaciones graves de los derechos de la mujer y preocupan al Comité especialmente. Las mujeres no constituyen un grupo homogéneo y sus experiencias en relación con los conflictos y sus necesidades específicas en contextos posteriores a conflictos son diversas. Las mujeres no son espectadoras ni meras víctimas u objetivos, y han desempeñado históricamente y siguen desempeñando un papel como combatientes, en el

¹⁶⁶ Gobierno de El Salvador (2018). *Fuerza Armada de El Salvador*. Acceso el 10 de septiembre de 2018. <https://www.fuerzaarmada.mil.sv/>

*contexto de la sociedad civil organizada, como defensoras de los derechos humanos, como miembros de los movimientos de resistencia y como agentes activos en los procesos de consolidación de la paz y recuperación oficiales y oficiosos”.*¹⁶⁷

En ese contexto, El Estado Salvadoreño mediante “*Decreto Ejecutivo No. 74,*”¹⁶⁸ se crea el Comité Nacional de Implementación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas y resoluciones subsiguientes que sean adoptadas en tema de mujeres, paz y seguridad...

*...“Este comité está orientado a proponer políticas y normas que aseguren el cumplimiento de dichas resoluciones y velar por que se aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales, e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos”.*¹⁶⁹

En relación a lo anterior, para el funcionamiento de este comité se efectuaron diferentes coordinaciones interinstitucionales, siendo los principales actores el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer en su contraparte técnica.

En ese sentido y retomando el Decreto Ejecutivo No.74 este comité está conformado de la siguiente manera en sus diferentes niveles de actuación:

¹⁶⁷ CEDAW, Recomendación General núm. 30. (véase en cap.1, pág. 8)

¹⁶⁸ Presidencia de la República de El Salvador. Decreto Ejecutivo No. 74, 28 de octubre de 2014. Edición en PDF

¹⁶⁹ ISDEMU. *Informe sobre el cumplimiento de la Resolución 1325*, 4-5.

**COMITÉ NACIONAL DE IMPLEMENTACION DE LA RESOLUCION 1325 EN
EL SALVADOR**

TABLA 17

Comité Nacional de Implementación de la Resolución 1325 (2000)		
CONSEJO DIRECTIVO	COMISIÓN TÉCNICA	GRUPO ASESOR PERMANENTE
Órgano Decisorio del Comité	Órgano Ejecutor de las decisiones del Consejo Directivo	Instituciones Nacionales e Internacionales que brindan asesoría especializada necesaria para el fortalecimiento del Comité
<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Relaciones Exteriores. • Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. • Ministerio de la Defensa Nacional. • Fiscalía General de la República • Procuraduría General de la República. • Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. • Tres representantes de Organismos no Gubernamentales Nacionales dedicados a la promoción y respeto de los derechos de la mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Relaciones Exteriores • Ministerio de Justicia y Seguridad Pública. • Ministerio de Educación. • Ministerio de la Defensa Nacional. • Ministerio de Trabajo y Previsión Social. • Ministerio de Salud. • Secretaría de Inclusión Social. • Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia. • Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. • Consejo Directivo del Programa de Reparación de Víctimas de Violaciones a los Derechos Humanos ocurridas en el contexto del Conflicto Armado. • Concertación Feminista Prudencia Ayala. • Comisión Nacional de Búsqueda Niñas y Niños desaparecidos durante el conflicto armado. • Representación de la sociedad civil ante la Junta Directiva de ISDEMU. • Universidad de El Salvador. • Consejo de Educación Superior. • Grupo Parlamentario de Mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • ONUMUJERES- El Salvador • Agencias de cooperación internacional. • Representaciones Diplomáticas acreditadas en El Salvador. • Procuraduría General para la Defensa de los Derechos Humanos. Otras instituciones vinculadas a las funciones del Comité Nacional.

Elaboración propia a partir del Decreto Ejecutivo No.74.

Para el funcionamiento de este comité, se han realizado reuniones de coordinaciones con el fin de llevar a cabo los objetivos planteados siendo el

principal la elaboración del Plan de Acción Nacional para la implementación de la RCS 1325.

En ese sentido los Estados adoptan diferentes instrumentos internacionales en vinculación con las políticas públicas nacionales por lo que para la implementación de la RCS 1325 se hace énfasis posteriormente a la Política Nacional Para El Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que dentro de su Plan de Acción establece un punto específico que es cumplimiento del Plan de Acción Nacional de la RCS 1325 que se abordara más adelante. Es aquí como podemos ver que los instrumentos internacionales son vinculantes para todos los Estados y que estos Estados lo pueden contextualizar a su naturaleza de Estado como tal, adaptándose a la realidad de los mismos.

3.3.1 Coordinaciones Interinstitucionales

A nivel nacional, el documento directriz de cumplimiento en el marco de la implementación de políticas públicas es el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019, en él se contempla como una de sus estrategias *“avance en la garantía de los derechos de los grupos poblacionales prioritarios”, y la siguiente línea de acción “consolidar la institucionalidad y las estrategias especializadas para garantizar los derechos de las mujeres”*.¹⁷⁰

Al respecto es necesario reconocer que una de las prioridades del Estado Salvadoreño, es la garantía de los Derechos fundamentales de la población, siendo uno de los grupos poblacionales prioritarios las Mujeres en todo su ciclo de vida.

¹⁷⁰ Presidencia de la República de El Salvador. (2011). *Plan Quinquenal de Desarrollo*. Acceso el 19 de abril de 2018. <http://2009-2014.secretariatecnica.gob.sv/temas/plan-quinquenal-de-desarrollo.html>

En ese sentido, el Estado Salvadoreño ha llevado a cabo ciertas acciones sobre el cumplimiento de la RCS 1325 previo al establecimiento del Plan de Acción Nacional, donde se pueden destacar las siguientes:

ACCIONES DE CUMPLIMIENTO DE LA RCS 1325 PREVIO AL PLAN DE ACCIÓN NACIONAL EN EL SALVADOR

Tabla 18

ACTIVIDADES	PROPÓSITO
Foros y talleres de divulgación	Divulgar el contenido de la resolución, se propició un espacio con la finalidad de conocer la situación de las mujeres excombatientes e identificar los principales problemas y demandas que tienen.
El Proyecto denominado “La Memoria de las Luciérnagas”	Proyecto para la recuperación de la memoria con mujeres sobrevivientes y familiares de las víctimas de las masacres ocurridas en diciembre de 1981. El ISDEMU reconoció a en un homenaje a las mujeres, niñas, niños y todas las personas que perdieron la vida en las masacres ocurridas en los cantones El Mozote, El Pinalito, Ranchería, Los Toriles, Jocote Amarillo, La Joya, Cerro Pando, Cerro Ortiz, y lugares aledaños, los días y las noches del 10, 11, 12 y 13 de diciembre de 1981.
Reuniones de Coordinación Interinstitucional 2014	Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL), ISDEMU, ONUMUJERES, Embajada de Chile en El Salvador, Instituto Holandés de Democracia Multipartidaria y CORDAID (denominado grupo de amigas y amigos de la Res. 1325); establecieron reuniones para ver la posibilidad de promover la instalación de un Comité de alto nivel y técnico que pueda elaborar y poner en práctica un Plan de Acción Nacional (PAN) para el seguimiento de la Resolución 1325.
“Seminario para la Implementación de la Resolución 1325 en El Salvador”, el 28 y 29 de octubre de 2014.	Con la participación de 19 instituciones las cuales aglutinan representantes del Estado, Organizaciones no Gubernamentales de Mujeres y Organismos Internacionales se desarrolló el Seminario de Implementación de la RCS 13252, en el cual se contó con ponencias de expertos chilenos que han apoyado la experiencia de la implementación del Plan de País para el

	cumplimiento de la Resolución 1325 en Chile.
Juramentado oficialmente el “Comité Nacional de Implementación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas y las resoluciones subsiguientes que sean adoptadas en el tema de Mujeres, Paz y Seguridad”, el 12 de noviembre de 2014.	El objetivo principal del Comité es proponer políticas y normas que aseguren el cumplimiento de dichas resoluciones y velar porque se aumente la representación de las mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos. La conformación del Comité es respaldada por el Decreto Ejecutivo No. 74 , el cual se publicó en el Diario Oficial No. 200, Tomo No. 405 del 28 de octubre de 2014

Elaboración propia a partir del Informe sobre el cumplimiento de la Resolución 1325 del ISDEMU

En relación a lo anterior, estas acciones fomentaron el establecimiento de actividades conjuntas entre las Instituciones del Estado y la Cooperación, que posteriormente propiciaron un espacio para la realización de gestiones en la elaboración del Plan de Acción Nacional. Estas acciones fueron dirigidas mediante el liderazgo técnico por parte de la embajada chilena en El Salvador.

Según decreto los movimientos sociales y organismos cooperantes pertenecen al comité de implementación de la RCS 1325, los cooperantes como grupo asesor permanente y el movimiento social dentro de la comisión técnica y dentro del consejo directivo.

3.4 Plan de Acción Nacional para la Implementación de la RCS 1325 en El Salvador

Con la finalidad de dar cumplimiento a los compromisos nacionales e internacionales, el Estado Salvadoreño en julio de 2017 mediante el Ministerio de Relaciones Exteriores realizó el lanzamiento oficial del Plan de Acción Nacional “Mujeres, Paz y Seguridad”, convirtiéndose así, en el primer país centroamericano en construir un plan de acción destinado a la

promoción de la participación de las mujeres en la prevención y solución de conflictos y la incorporación de sus necesidades en los procesos de consolidación de la paz.

3.4.1 Implementación del Plan de Acción Nacional (PAN 1325)

Para la implementación del Plan de Acción Nacional de la Resolución 1325 en El Salvador, es importante destacar que este hace referencia a la seguridad humana desde un enfoque más amplio, primeramente, hace hincapié en...

*...“amenazas generalizadas que afectan a distintas esferas de la vida, que ponen en peligro la supervivencia, los medios de vida y la dignidad de las personas y las comunidades y exige un replanteamiento de la seguridad cuando la promoción de la seguridad humana es fundamental para la seguridad nacional”.*¹⁷¹

Para la ejecución del Plan de Acción de El Salvador, se debe entender que esta ha sido elaborada desde este enfoque de Seguridad Humana y ciudadana que complementa...

... “la seguridad estatal, consolida los derechos humanos y fomenta el desarrollo humano, lo que permite establecer los requisitos necesarios para conseguir la paz, el desarrollo y el progreso humano, así mismo, considera las amenazas desde una perspectiva integrada, multidimensional y amplia. No solo contribuye a mitigar el impacto de dichas amenazas, sino que también reduce el riesgo de que se conviertan en crisis de mayor alcance y más difícil solución y contextualiza las causas, manifestaciones y sus efectos

¹⁷¹ Gobierno de El Salvador. *Plan de Acción Nacional “Mujeres, Paz y Seguridad”*. San Salvador: junio de 2017, 25.

*en las personas, el concepto de seguridad humana pone en relieve las necesidades, vulnerabilidades y capacidades reales de las personas afectadas y contribuye a la búsqueda de soluciones orientadas a prioridades y objetivos específicos”.*¹⁷²

En ese sentido, La seguridad humana reconoce que las inseguridades varían considerablemente en diferentes contextos y, por lo tanto, promueve la búsqueda de soluciones contextualizadas que respondan adecuadamente a cada situación particular.

3.4.2 Objetivo y estructura Plan de Acción Nacional (PAN 1325)

El objetivo principal del PAN 1325 en El Salvador, es *“implementar la Resolución1325 y las subsiguientes Resoluciones de la agenda “Mujeres, Paz y Seguridad” del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas”*¹⁷³ este contempla las 5 Pilares ,7 Estrategias, 12 Áreas estratégicas y 34 Actividades.

PILARES FUNDAMENTALES DEL PLAN DE ACCION NACIONAL DE LA RCS 1325 EN EL SALVADOR

Tabla 19

Plan de Acción Nacional de la RES1325 de El Salvador.
PILAR I: Participación
PILAR II: Prevención
PILAR III: Protección
PILAR IV: Medidas de Reparación y Restitución de Derechos
PILAR V: Fortalecimiento del Proceso de Implementación de la Res.1325
Monitoreo y Evaluación

Elaboración propia según Plan de Acción Nacional de la RES1325 de El Salvador.

En cuanto a la elaboración del PAN salvadoreño, es preciso identificar que, para su cumplimiento, se adaptaron las resoluciones de la agenda Mujer Paz

¹⁷² *Ibíd.*

¹⁷³ *Ibíd.*

y Seguridad, a la realidad nacional, dando respuesta desde el enfoque de Seguridad Humana, identificando las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres en todos los espacios, tanto en el ámbito público como privado.

**ESTRUCTURA DEL PLAN DE ACCION NACIONAL DE LA
RCS 1325 EN EL SALVADOR**

Tabla 20

CONFORMIDAD RESOLUCIÓN 1325 PILAR I <i>Participación</i>		ÁMBITO 1 PILARES FUNDAMENTALES DE LA RESOLUCIÓN 1325			
		PILAR II <i>Prevención</i>	PILAR III <i>Protección</i>	PILAR IV <i>Medidas de reparación y restitución de derechos</i>	PILAR V <i>Fortalecimiento del proceso de implementación de la Resolución 1325</i>
CONTEXTUALIZACIÓN NACIONAL	ÁMBITO 2 RELEVANCIA PARA EL SALVADOR	A). Integrar enfoque de género en el sector de la seguridad			
		B). Desafíos pendientes del post-conflicto: memoria histórica y víctimas			
		C). Contexto de inseguridad ciudadana en la actualidad			

Plan de Acción Nacional de la RES1325 de El Salvador

Esta estructura fue desarrollada con la finalidad de incluir a diferentes instituciones que dieran respuesta a los diferentes sectores de la población en el marco de la implementación de la RCS 1325 y subsiguientes.

Para efectos de esta investigación, en el marco del Pilar 1 sobre la “Participación” es importante destacar las actividades establecidas en el PAN 1325 de El Salvador correspondientes a las Fuerzas Armadas:

ACCIONES DEL PAN DE LA RCS 1325 FOCALIZADAS EN LAS FUERZAS ARMADAS

Tabla 21

PILAR I PARTICIPACIÓN
La Resolución 1325 busca promover la participación de las mujeres en todos los niveles e instancias de decisión y de acción relativos a los temas de paz y de seguridad, a nivel nacional como a nivel internacional. Este pilar hace referencia a los mecanismos puestos en marcha con el fin de dar voz a las mujeres y de promover su participación y representación equilibrada en temas que conciernen su propia protección.
ESTRATEGIA 1.2: Generar condiciones para la participación efectiva de las mujeres en las instituciones del Estado

A.E. 1.2.1. Desarrollar e implementar medidas de acción positiva con el fin de aumentar la participación y la representación de mujeres en las instituciones del Estado.			
Actividad	Resultado	Plazo	Marco Normativo de Referencia
Incorporar la implementación de la resolución 1325 en el Plan de Desarrollo Estratégico de la Fuerza Armada.	Cumplimiento de los lineamientos de la Resolución 1325 en la Fuerza Armada	2017-2022	Plan Arce Bicentenario 2017 – 2022
PILAR IV			
MEDIDAS DE REPARACIÓN Y RESTITUCIÓN DE DERECHOS			
La Resolución 1325 afirma que las mujeres y niñas víctimas de violencia, en contextos de conflicto armado o en contextos violentos, han de cargar con las consecuencias de estas agresiones. Por esta razón, es necesario diseñar e implementar medidas de socorro y recuperación que permitan por un lado responder rápidamente ante una emergencia y por otro, aportar medidas de resarcimiento y reparación para integrar a las víctimas y sobrevivientes a una sociedad de consenso y de paz. Hacen parte de este pilar de acción las medidas de respuesta de urgencia, los mecanismos de reparación a víctimas y las medidas de re-integración de sobrevivientes a sociedades pacíficas y consensuadas.			
ESTRATEGIA 4.1: Impulsar la implementación de medidas de reparación y restitución de derechos a mujeres víctimas sobrevivientes del conflicto armado.			
A.E.4.1.1 Garantizar e implementar medidas de reparación a mujeres y niñas víctimas del conflicto armado.			
Actividad	Resultado	Plazo	Marco Normativo de Referencia
Expandir la Unidad de Género Institucional (UGI) en las ramas de la Fuerza Armada para garantizar los derechos de las mujeres como medida de reparación.	Número de unidades de género creadas.	2017-2022	PQD 2014-2019
PILAR V			
FORTEALECIMIENTO DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA RES.1325			
La implementación efectiva de la Resolución 1325 debe incluir, además de las actividades y objetivos del presente Plan de Acción, medidas propias de seguimiento y fortalecimiento del proceso con el fin de asegurar la Implementación y Seguimiento del presente Plan de Acción Nacional. Bajo la coordinación del Ministerio de tutela, todas las instituciones y organizaciones participantes en el proceso han de integrarse y coordinar esfuerzos para la efectividad del presente documento.			
ESTRATEGIA 5.1: Garantizar la aplicación y el seguimiento de la agenda relativa a las mujeres, la paz y la seguridad en todos los Sectores involucrados.			
A.E. 5.1.2 Difundir y publicitar la agenda “Mujeres, Paz y Seguridad” y la implementación realizada por parte del Estado y de sus instituciones de los aspectos relativos a la Resolución 1325 y subsiguientes.			

Actividad	Resultado	Plazo	Marco Normativo de Referencia
Promover el acercamiento a nivel regional con el Sistema de Integración Centroamericana (SICA) para establecer una agenda de trabajo regional que permita incluir en los planes de la SISCA, COMMCA y ESCA el tema sobre la Resolución 1325.	Agenda de trabajo con la estrategia de seguridad de Centroamérica (ESCA) desarrollada, por medio del MDN, en el tema de la Resolución 1325	2017-2022	Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 Coordinación Interinstitucional entre MDN- ISDEMU-MRREE

Elaboración propia según Plan de Acción Nacional de la RES1325 de El Salvador.

En ese sentido, El plan habla de acciones intersectoriales en la Fuerza Armada en el sentido de que las actividades realizadas por el Gobierno contribuyan para alcázar el cumplimiento de la RCS1525. En virtud de lo anterior, se evidencia que esta resolución del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas en el contexto a las necesidades y prioridades del Estado Salvadoreño, se articula a las normativas nacionales siguientes:

MARCO NORMATIVO NACIONAL

TABLA 22

POLÍTICAS Y LEYES	
Plan Quinquenal de Desarrollo 2014 – 2019	El gobierno de la República de El Salvador ha definido en su documento directriz el Plan Quinquenal de Desarrollo 2015–2019 la integración transversal del enfoque de género.
Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (2010)	El 25 de noviembre de 2010, se aprueba la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres ¹⁵ , como un instrumento legal que orienta la actuación pública y privada a favor de las mujeres, y con la que se regula la política de detección, prevención y sanción de todas las formas de violencia contra las mujeres, así como la atención, protección, reparación de los derechos de las víctimas

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (2011)	Aprobada el 17 de marzo de 2011. Esta ley busca que las mujeres puedan ejercer plenamente el ejercicio de la ciudadanía y el disfrute de sus derechos humanos. En este aspecto, la ley mandata la coordinación entre las instituciones, así como la formulación y evaluación de planes de igualdad y erradicación de la discriminación, incluyendo la recopilación, análisis y publicación de información estadística e indicadores, que permitan promover la formulación de estudios o investigaciones académicas y de políticas públicas
Plan Nacional de Igualdad (2016 – 2020)	El Plan Nacional de Igualdad 2016 – 2020 contiene la visión, apuestas y prioridades establecidas en cada una de las instituciones con competencias de Ley para el avance de la igualdad sustantiva en El Salvador y constituye la principal herramienta de política pública del Estado salvadoreño en materia de igualdad para las mujeres, con alcance nacional, sectorial y municipal.
Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2016 - 2021	Para operativizar la Política Nacional, el ISDEMU en conjunto con las instituciones de la Comisión Técnica Especializada – CTE, elaboraron el Plan de Acción Quinquenal de la Política para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (PAQ-PNVLV), que es un instrumento político que facilita a las instituciones del Estado el logro de los objetivos estratégicos propuestos para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia contra las mujeres. EL PAN de la RCS 1325 de El Salvador, responde a la Estrategia 2 de Atención, la cual se menciona <i>“Garantizar la atención especializada a mujeres que enfrentan violencia, con el fin de proteger, restablecer sus derechos, y reducir los riesgos y daños ulteriores”</i> ¹⁷⁴ .

Elaboración propia según Plan de Acción Nacional de la RES1325 de El Salvador.

En ese sentido, es necesario mencionar que estas acciones establecidas en el Plan de Acción de El Salvador, abonan a las actividades propiamente institucionales que promueven una participación activa de las mujeres dentro las Fuerzas Armadas. Los avances del Ministerio de la Defensa Nacional Salvadoreña, en cuanto al PAN son:

“Lograr el compromiso de las autoridades que representan a la institución, es decir, de los Señores Generales Titulares del ramo, porque sin el compromiso de ellos difícilmente el ministerio podría haber implementado

¹⁷⁴ ISDEMU. Plan de Acción de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2016 - 2021. (San Salvador, noviembre 2016), 35.

*(la RCS 1325); la creación de la Unidad de Género donde se ratifica el compromiso institucional que se tiene frente al Estado y a la sociedad en la implementación del tema y la incorporación propiamente de las mujeres a la institución lo que significa un aporte fundamental ya que estas mujeres no se formaban como profesionales de las armas, en el país fue a partir del 2010 que la escuela militar Capitán General Gerardo Barrios, abre sus puertas para que las mujeres se preparen como militares de carrera ejerciendo sus mandos, lo que significa un avance grande.*¹⁷⁵

En ese contexto se evidencia que, el Estado Salvadoreño implementa políticas, planes o programas como el PAN para superar la limitada participación de las mujeres dentro de esta estructura.

3.5 Procesos Formativos para Personal de las Fuerzas Armadas en Materia de Género

En el proceso de implementación de la resolución 1325 en El Salvador, retomando las acciones planteadas en el PAN correspondientes a las Fuerzas Armadas, es necesario identificar que estas se desarrollan sobre la base de la dimensión, *“Mujer y Seguridad, dirigida a la motivación y promoción de la inserción del enfoque de género”*.¹⁷⁶

En ese sentido, se destaca como se realizan los procesos formativos dentro de la institución castrense en El Salvador y como ha sido su avance.

Las Fuerzas Armadas, como institución de defensa del Estado deben de integrar los principios de igualdad y no discriminación en sus políticas,

¹⁷⁵ Jazmín de Muñoz, Entrevista en Pág. 170. Emitido el 24 de julio 2018

¹⁷⁶ ISDEMU. *Insumos Resolución 1325*. El Salvador: 2017, 2.

normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias a favor de la igualdad de género...

*...“El Ministerio de la Defensa Nacional continúa dando cumplimiento a las políticas y directrices emanadas por el Gobierno Central en lo relacionado al Plan Quinquenal de Desarrollo 2014- 2019 y a los compromisos internacionales adquiridos por el Estado de El Salvador en materia de género; el Ministerio de la Defensa Nacional, crea la Unidad de Género Institucional (UGI), con el propósito de institucionalizar el enfoque de igualdad desde la perspectiva de género incorporando sistemáticamente el Principio de Transversalidad de la igualdad y no discriminación, para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, inicialmente en esta Secretaría de Estado y posteriormente al Estado Mayor Conjunto de la Fuerza Armada (EMCFA) y las Ramas de la Fuerza Armada”.*¹⁷⁷

Por consiguiente, las Fuerzas Armadas, siendo parte importante del sector gubernamental del país, requiere una transformación institucional para el logro de la igualdad sustantiva y que realmente sea aplicada la normativa que permita la inclusión de las mujeres; por lo cual, es necesario promover la igualdad, generando los cambios que sean necesarios hasta alcanzar la transformación institucional en este tema, que se concretizarán mediante las funciones de la Unidad, lo que pone en evidencia el compromiso y responsabilidad de la institución, para garantizar la institucionalización de este enfoque...

¹⁷⁷ Fuerza Armada de El Salvador. (2018). *el Ministerio de la Defensa Nacional, crea la Unidad de Género Institucional (UGI)*. Acceso el 01 de Junio de 2018. <https://www.fuerzaarmada.mil.sv/>

...“Su materialización tiene como fundamento los instrumentos normativos que guiarán el trabajo de la UGI, tales como: a.- La Constitución de la República; b.- La Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género en el Ramo de la Defensa; c.- Política Nacional de las Mujeres; d.- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres; e.- Plan Nacional de Igualdad y Equidad de las Mujeres Salvadoreñas; f.- Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres; g.- Lineamientos Institucionales para la Igualdad Sustantiva 2014; h.- Guía Técnica de Indicadores de Género”.¹⁷⁸

Es necesario destacar que, la creación de la UGI en las Fuerzas Armadas tiene como origen la inclusión de la perspectiva de género en las Políticas Públicas y en la vida de las instituciones de gobierno, como una decisión política que se asume para lograr la igualdad de derechos entre hombres y mujeres por ser este un valor democrático indispensable.

Por otra parte, las Fuerzas Armadas en sus procesos de formación institucional se han desarrollado de manera igualitaria tanto para hombres y mujeres, desde su ingreso, pasando por su formación como alumnos hasta su finalización como profesionales de alto rango. Es importante identificar que en el Artículo 90 de su Reglamento Educativo “Art. 90.- Existirá igualdad de oportunidades de educación y adiestramiento para todos los miembros de la Fuerza Armada. La selección de los aspirantes en cualquiera de los subsistemas corresponderá al EMCFA, en coordinación con el CODEM,

¹⁷⁸ *Ibíd.*

tomando en cuenta los requisitos establecidos en las leyes, reglamentos respectivos y las necesidades del servicio”.¹⁷⁹

Al respecto, dentro de la Fuerza Armada, la inclusión de la mujer y su participación como líderes dentro de tal institución se ha hecho notar en sus procesos y convocatorias de formación profesional.

En lo que corresponde a la categoría de oficiales, se inicia el proceso de formación en la Escuela Militar “Capitán General Gerardo Barrios, en el año 2000, a fin de cumplir con los objetivos de profesionalización de la Fuerza Armada.”¹⁸⁰ En la categoría de suboficiales y tropa, “se incrementó la participación de personal femenino, en apoyo al Plan de Campaña Nuevo Amanecer, por la misma naturaleza de la misión”,¹⁸¹ que exige contacto directo con la población, sin discriminación de género y es de notable importancia que sea destacada la participación de la mujer.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL EJÉRCITO SALVADOREÑO

TABLA 23

Unidad	Oficiales	Suboficiales	Tropa	Adm.	Cadetes	Total
EMCFA Estado Mayor Conjunto de la Fuerza Armada	5	0	9	82	0	96
EMP Estado Mayor Presidencial	2	0	0	25	0	27
EMGE Estado Mayor General del Ejército	1	0	0	6	0	7
BESM Brigada Especial de Seguridad Militar	3	1	39	27	0	70
2DA. BI Segunda Brigada	2	0	38	12	0	52
3RA. BI Tercera Brigada	1	0	28	8	0	37
4TA. BI Cuarta Brigada	1	0	20	14	0	35

¹⁷⁹ Decreto Ejecutivo N° 17, del 27 de febrero del 2004, Materia: Educación Categoría: Reglamento. REGLAMENTO DEL SISTEMA EDUCATIVO DE LA FUERZA ARMADA. Capítulo III, Procedimientos Administrativos.

¹⁸⁰ Ministerio de la Defensa Nacional. Unidad de Acceso a la Información. *Resolución de entrega de información No.83.1-015-124/30*. El Salvador: Nov.017.

¹⁸¹ *Ibíd.*

5TA. BI Quinta Brigada	4	0	25	12	0	41
6TA. BI Sexta Brigada	1	0	24	10	0	35
BGDA. ART. Brigada de Artillería	5	0	33	5	0	43
REG. DE CAB. Regimiento de Caballería	2	0	22	12	0	36
CIFA Centro de Instrucción de la Fuerza Armada	6	0	11	11	0	28
CATFA Comando de Apoyo de Transmisiones de la Fuerza Armada	3	0	31	23	0	57
CFE Comando de Fuerzas Especiales	0	0	29	20	0	49
CEOPAZ Centro de Entrenamiento de Operaciones de Paz	0	0	0	3	0	3
DM1 Destacamento Militar N° 1	3	0	13	13	0	29
DM2 Destacamento Militar N° 2	2	0	16	10	0	28
DM3 Destacamento Militar N° 3	3	0	17	9	0	29
DM4 Destacamento Militar N° 4	0	0	12	15	0	27
DM5 Destacamento Militar N° 5	2	0	10	12	0	24
DM6 Destacamento Militar N° 6	1	0	22	18	0	41
DM7 Destacamento Militar N° 7	2	0	13	16	0	31
DM9 Destacamento Militar N° 9	1	0	24	6	0	31
EMGFA Estado Mayor General de la Fuerza Armada	5	0	12	71	0	88
EMGFN Estado Mayor de la Fuerza Naval	5	0	32	23	0	64
COSAM Comando de Sanidad Militar	18	0	54	661	0	733
CALFA Comando de Apoyo Logístico de la Fuerza Armada	4	0	5	122	0	131
CODEM Comando de Doctrina y Educación Militar	10	0	0	89	35	134
DGRR Dirección General de Reclutamiento y Reserva de la Fuerza Armada	0	0	0	21	0	21
Total Gral.	92	1	539	1356	35	2027

Fuente: Ministerio de la Defensa Nacional, Unidad de Acceso a la Información, Resolución de entrega de información No.83.1-015-124/30NOV017. Participación de mujeres en el Ejército salvadoreño desde la primera Graduación de mujeres militares al 2017

Según la tabla anterior, en virtud de información proporcionada por la oficina oficial de información del Ministerio de Defensa, se evidencia que aún existe una brecha en cuanto a la participación de las mujeres en cada una de las

unidades especializadas del ministerio; ya que se brindó un dato únicamente de mujeres y no en comparación con los hombres, en ese sentido, es difícil identificar un incremento en el personal femenino en dichas estructuras.

Por lo tanto, se identifica que al desarrollar capacidades profesionales en las mujeres estas ofrecen un valor agregado dentro de las Fuerzas Armadas. Siendo así reflejo de igualdad de género e inclusión en los diferentes niveles jerárquicos de esta institución, abonando así al empoderamiento y liderazgo de las mismas.

En ese sentido, el Estado Salvadoreño de la mano de la Fuerza Armada promueve una mayor participación de las mujeres, preparándolas así para ejercer en la institución castrense como en las Operaciones de Mantenimiento de la paz internacional, se sabe que en cada institución existe un perfil curricular, al cual el personal femenino debe de cumplir, con los requerimientos necesarios para formar parte de las Fuerzas Armadas como de los cursos especializados que se han desarrollado, dentro de los cuales podemos mencionar de manera siguiente:

**PROCESO DE INGRESO PARA NUEVO INGRESO Y FORMACIÓN ESPECIALIZADA
PARA EL SECTOR PROFESIONAL**

TABLA 24

PROCESO DE NUEVO INGRESO 2019
INICIO A PARTIR DEL MES DE JUNIO
<p>1.- PASOS A SEGUIR:</p> <p>Obtener el Prospecto de Admisión, Solicitud de Ingreso y guías para los exámenes de admisión Si cumples con los requisitos básicos, puedes seguir con el proceso de ingreso: Ser salvadoreño/a por nacimiento. Soltero/a, sin hijos y sin responsabilidad familiar directa. Bachiller en cualquier especialidad. Edad: 17 a 22 años. Estatura mínima: 1.65 metros para hombres. Estatura mínima: 1.55 metros para mujeres. Realizar y aprobar los exámenes de admisión. Saber nadar estilo: Libre y Pecho. (Indispensable)</p>

2.- PREGUNTAS FRECUENTES:

¿Cuándo inicia el proceso de ingreso?

A partir del mes de julio.

¿Cuál es la edad para ingresar?

Edades entre 17 - 22 años.

¿Cuánto cuesta la mensualidad?

Es beca completa, no se cancela nada.

NOTA: Solo se cancelan exámenes médicos y prendas a inicio de la carrera.

¿Aceptan señoritas?

Si, cumpliendo los mismos requisitos que los caballeros aspirantes y otros exámenes médicos adicionales.

¿Qué grado obtengo?

Subteniente de la Fuerza Armada, posteriormente la Licenciatura en Administración Militar.

¿Cuáles opciones tiene la EMCGGB?

Pertener al Ejército, Fuerza Aérea y Fuerza Naval.

¿En qué me especializo?

Como Oficial de Infantería, Transmisiones, Ingeniería Militar, Caballería y Artillería.

¿En qué lugar adquiero el prospecto de ingreso?

En las instalaciones del IENS EMCGGB, y en las diferentes Unidades Militares, en todo el país.

¿Necesito tener un familiar militar para poder ingresar?

No, el proceso de admisión está abierto a todos los jóvenes que deseen ingresar.

Cursos Superior y Básico de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario

Convocatoria del 13 de Abril de 2018, Oficiales Superiores, oficiales subalternos, señoritas y caballeros cadetes de IV año asistieron a la Ceremonia de clausura de los Cursos Superior y Básico de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (DDHH/DIH), actividad en la cual se hizo la entrega de reconocimientos a las instructoras de República Dominicana y el cual se llevó a cabo en las instalaciones del Comando de Doctrina y Educación Militar (CODEM).

Fuente: Sitio web de Fuerza Armada. URL:

<http://www.escuelamilitar.mil.sv/index.php/proyectos/proceso-de-ingreso> y URL:
<http://www.escuelamilitar.mil.sv/index.php/noticias/265-cursos-superior-y-basico-de-derechos-humanos-y-derecho-internacional-humanitario>

Por lo tanto, la formación profesional del personal militar promueve que las mujeres puedan llegar a adquirir rangos altos o de mando y que estas mismas puedan tener la experiencia mínima para ser líderes en una tropa, lo cual abona a que la conducción de esta institución está encaminada hacia un trato más justo e igualitario para las mujeres.

Se puede concluir que, las Fuerzas Armadas están innovándose continuamente, tratando de mantenerse a la vanguardia de las políticas públicas y las directrices que se emiten para ser una institución líder en el cumplimiento y la inclusión del componente género en su formación interna,

no dejando de lado los componentes esenciales de que caracterizan a dicha institución.

3.6 Avances institucionales de la Fuerzas Armadas de El Salvador (FAES) en relación al Modelo Chileno de la RCS 1325

En lo presentado en el capítulo anterior, con relación a la República de Chile, se dio a conocer los avances en los Planes de Acción Nacional que se han llevado a cabo. La República de El Salvador ha tomado como modelo a Chile para hacer efectivos los compromisos internacionales de la RCS 1325. Las Fuerzas Armadas como institución de defensa del Estado deben de integrar la igualdad y no discriminación en sus políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias a favor de la igualdad de género.

Como se ha mencionado en apartados anteriores El Ministerio de Defensa forma parte del Consejo Directivo que trabaja en función de hacer cumplir lo dictaminado por la RCS 1325, este ente es responsable de la toma de decisiones.

Por consiguiente, podemos afirmar que con la creación de la Unidad de Genero dentro de las Fuerzas Armadas se le ha dado una continuidad más afectiva a dichos compromisos internacionales. Existen diversos avances institucionales por parte de dicha institución a partir de la Implementación del Primer Plan de Acción durante el presente año, los cuales se desarrollarán a continuación:

**AVANCES EN LAS ACCIONES EN CUMPLIMIENTO DE LA RCS 1325 POSTERIOR A LA
ENTRADA EN VIGENCIA DEL
PLAN DE ACCIÓN NACIONAL EN EL SALVADOR**

TABLA 25

Avances en el Implementación del Plan de Acción Nacional “Mujeres, Paz y Seguridad	Presentación de las Acciones Prioritarias de las FAES para dar cumplimiento al Plan de Acción Nacional
Implementación de programas de formación, y sensibilización, sobre la Res. 1325 “Mujeres, Paz, y Seguridad” dirigido al personal de la Fuerza Armada de El Salvador, así como también a personal que se encuentra en proceso de Formación y Adiestramiento, para participar en Misiones de Operaciones de Mantenimiento de Paz de las Naciones Unidas.	Promover la aprobación la Política de Género del MDN contemplando los mandatos de la resolución 1325.
Personal de la Fuerza Armada ha Participado en Programas Regionales de Formación sobre Género y Seguridad y la implementación de la Res. 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.	Creación de Unidades de Género en Brigadas, Cuarteles, y otras Instituciones del Ministerio de la Defensa.
Realización de encuentro de Mujeres de la Fuerza Armada de El Salvador, el día 19 de marzo de 2018, en el que se reconoció el importante rol que juegan las mujeres en la consolidación de la paz, además a 6 mujeres integrantes de la Fuerza Armada se les otorgó la Medalla “Prudencia Ayala” por su profesionalismo, lealtad, eficiencia, y responsabilidad.	Firma del libro de Oro del Ministerio de Defensa.
Firma del convenio de Cooperación entre la Fuerza Armada y el Instituto de Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU, que busca entre otros, Capacitar al personal de las diferentes ramas de la Fuerza Armada sobre temáticas vinculadas a los cuerpos normativos de protección a los derechos humanos de las mujeres; entre ellos la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.	

Fuente: Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador, Reunión Consejo Directivo del Comité Nacional de Seguimiento de la Resolución 1325 y subsiguientes: “Mujer, Paz y Seguridad”, 25 de abril 2018

Según lo presentado en la Reunión del Consejo Directivo del 25 de abril del presente año, es importante destacar que existen esfuerzos por parte de las Fuerzas Armadas por integrar el elemento genero dentro de las acciones que se están desarrollando, para reconocer la importancia del rol de la participación de las mujeres y su desarrollo profesional como líderes en altos

rangos dentro de tan importante institución estatal, se ha avanzado al punto de dejar en el pasado el patriarcado que estaba bien marcado en las fuerzas armadas y llegando hoy en día a un nuevo modelo donde el papel de la mujer es de significativa importancia.

Por lo tanto, hay que resaltar que los progresos resultantes de las medidas que se han llevado a cabo van de la mano de los derechos humanos y el liderazgo que se les dará a las mujeres. Dando origen al surgimiento de compromisos del Convenio Cooperación entre la Fuerza Armada y el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU están...

*...“Coordinar y desarrollar acciones conjuntas para la incorporación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia para las mujeres y del principio de igualdad y no discriminación en el quehacer institucional de la Fuerza Armada; Capacitar a personal de las diferentes ramas de la Fuerza Armada sobre temáticas vinculadas a los cuerpos normativos de protección a los derechos humanos de las mujeres; Desarrollar acciones de difusión y divulgación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación hacia las Mujeres, Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas; Asistencia técnica y de cooperación en temas estratégicos, relacionados a la aplicación efectiva del principio de transversalización del enfoque de género, principio de igualdad y no discriminación y el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia”.*¹⁸²

Es decir, que con las acciones antes mencionadas se busca mejorar el equilibrio de la igualdad de género en las Fuerzas Armadas y la

¹⁸² Documento Note verbale Spanish sobre Resolución 1325-ISDEMU, 7.

incorporación de los derechos de la mujer, así como la promoción del desarrollo de la mujer.

Es necesario mencionar que las Fuerzas Armadas siempre está en constante cambio, llevando a cabo capacitaciones en Jornadas formativas para el personal militar, tanto femenino como masculino, buscando contribuir al cumplimiento de los compromisos internacionales aceptados por el Estado Salvadoreño, se presenta a continuación un cuadro comparativo de jornadas formativas, desagregado por rango y género, respecto a las siguientes temáticas: Derechos Humanos, Prevención de la tortura y tratos crueles e inhumanos, Uso de la fuerza y armas letales, desde el año 2010 hasta el año 2017.

**PERSONAL MILITAR CAPACITADO EN TEMÁTICAS ESPECIALIZADAS EN DERECHOS
(DEL 2010 A SEPTIEMBRE DE 2017)**

TABLA 26

	N	Temática	N° de Jornada	Oficiales superiores	Oficiales subalternos	Suboficiales	Tropa Masculina	Tropa Femenina	Admin.
2010	1	DDHH	15	61	110	189	3,761	60	28
	2	Prevención de la Tortura y tratos crueles	8						
	3	Uso de la fuerza y armas letales	13						
	Total			36	61	110	189	3,761	60
2011	1	DDHH	12	21	89	106	4,500	60	16
	2	Prevención de la Tortura y tratos crueles	7						
	3	Uso de la fuerza y armas letales	11						
	Total			30	21	89	4,500	60	16
2012	1	DDHH	13	21	89	106	4,517	55	16
	2	Prevención de la Tortura y tratos crueles	5						
	3	Uso de la fuerza y armas letales	10						
	Total			28	21	89	4,517	55	16

2013	1	DDHH	10	21	89	106	4,594	66	16
	2	Prevención de la Tortura y tratos crueles	5						
	3	Uso de la fuerza y armas letales	5						
	Total		20						
2014	1	DDHH	11	21	89	106	4,594	66	16
	2	Prevención de la Tortura y tratos crueles	6						
	3	Uso de la fuerza y armas letales	11						
	Total		28						
2015	1	DDHH	13	35	179	134	6,230	120	10
	2	Prevención de la Tortura y tratos crueles	5						
	3	Uso de la fuerza y armas letales	12						
	Total		30						
2016	1	DDHH	15	44	161	130	10,414	89	5
	2	Prevención de la Tortura y tratos crueles	7						
	3	Uso de la fuerza y armas letales	14						
	Total		36						
2017	1	DDHH	23	47	158	130	13,403	84	5
	2	Prevención de la Tortura y tratos crueles	15						
	3	Uso de la fuerza y armas letales	20						
	Total		58						

Elaboración propia a partir de Fuente: Ministerio de la Defensa Nacional, Unidad de Acceso a la Información, Resolución de entrega de información No. 83.1-015-125/04DOC017.

Se puede destacar que, en los años (2015-2016-2017) después de la creación de RCS 1325, en el año 2010 las Fuerzas Armadas comienzan a trabajar de manera más focalizada en materia de Género, tomando un realce más notable en las cifras ya que las cifras más bajas para el 2010 eran de 28 efectivos y ya para el 2017 los datos se multiplican a 158 efectivos, dándose así un cambio significativo a la formación del personal militar ya que se ve como la participación de miembros de la Fuerza Armada, tanto personal

masculino como femenino ha venido en alza, en lo que respecta al sector Femenino ha tenido un aumento en la categoría de Oficiales Subalternos y Tropa se ve como la participación ha ido en aumento de 110 a 158 efectivos en Oficiales Subalternos y de 60 a 84 en Tropa. Antes y posterior a la implementación del primer plan de acción nacional (PAN) en El Salvador, es decir entre 2016 y 2017 los números suben notablemente en comparación a los años 2010 a 2015, se puede decir que con los esfuerzos de formación especializada que la Fuerza Armada está llevando a cabo los resultados a los que se le van apuntando son positivos, el personal militar tiene mayor interés por trabajar en la nueva Agenda de Mujer, Paz y seguridad que corresponde al RCS 1325.

Con estos avances se refuerzan los conocimientos especializados en las Fuerzas Armadas en materia de género lográndose así la igualdad en este elemento y la erradicación de la discriminación de la mujer, con todos los esfuerzos institucionales que se han puesto en marcha se ha podido constatar con el análisis de los datos anteriores que existe un verdadero cambio en la institución.

Se concluye que, con la implementación de las buenas practicas chilenas, la implementación de la RCS 1325 ha venido a abonar al proceso de cambio de las políticas Públicas Nacionales que se están ejecutando dentro de las Fuerzas Armadas.

Es preciso identificar que una de las causas predominantes que limitan la participación de las mujeres en esta institución es el modelo patriarcal y la visión de masculinidad hegemónica imperante que sigue existiendo y que condiciona el efectivo ejercicio de la toma de decisiones dentro de las

estructuras jerárquicas, es decir, las ubica únicamente en tareas domésticas y no como lideresa.

Retomando lo citado en la RCS1325 y en virtud del contexto nacional histórico institucional concluimos lo siguiente:

Es Evidente que trabajar en Materia de Genero en una institución y un país en el que hemos estado sumergidos en una cultura patriarcal ha sido desafiante, aun en desarrollo unas Fuerzas Armadas alejada de la visión impregnada de la época de las dictaduras y quiebres institucionales en el continente, hasta el desarrollo y mantención de una arquitectura institucional con roles y estereotipos de género, el enfoque de Derechos Humanos y la capacitación de personal ha significado un punto muy importante para hacer conciencia dentro de las Fuerzas Armadas, de la importancia que tiene y el enfoque que le da al papel de las mujeres en los diferentes rangos y en posicionamientos de toma de decisiones. La implementación de la RCS 1325 a través de nuestro primer PAN plantea nuevos desafíos, comenzando por dar una nueva cara a las fuerzas armadas.

Con implementación del Plan de Acción Nacional (PAN) en El Salvador, se apela al fomento de mayor participación y representación de las mujeres de conformidad a la RCS 1325 en las Fuerzas Armadas, en procesos de negociación de construcción y consolidación de la paz, en ese sentido es de suma importancia destacar que con las acciones y avances instituciones realizadas y aun en desarrollo se pretende una inclusión efectiva de las mujeres y que finalmente es el reto principal de las Fueras Armadas Salvadoreñas.

En el marco de políticas públicas nacionales articuladas a los compromisos internacionales asumidos por el Estado Salvadoreño, se garantizan ciertos

derechos que promueven una participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Como es el caso de las Fuerzas Armadas, mediante la creación de la Unidad de Género Institucional, la cual ha promovido acciones ya anteriormente mencionadas; pero que al mismo tiempo no garantizan la participación de las mujeres en los rangos militares de mayor jerarquía y tampoco formación en seguridad pública y seguridad ciudadana, en función de las Fuerzas Armadas.

El nuevo Plan de Acción Nacional es una oportunidad para tomar estos desafíos y cumplirlos, de cara a los próximos años. También lo es la proliferación de otros planes nacionales que pueden ser tenidos a la vista en este proceso de Implementación de la RCS 1325. En todo caso, teniendo presente que, aunque pueda parecer un contexto similar con el modelo chileno, cada realidad doméstica y su proyección internacional tiene características y necesidades propias sobre la promoción de la participación de las mujeres que justificaran el desarrollo de esta nueva política.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tomando en consideración el planteamiento del Problema, la hipótesis establecida al inicio de esta investigación y el análisis de las entrevistas realizadas, el tema de la Participación de las Mujeres en las instituciones encargadas de la Defensa Nacional tanto de la República de Chile y como El Salvador han avanzado a la luz de la implementación de Resolución 1325, es importante reconocer el esfuerzo de las instituciones estatales que en virtud de la misma promueven y posicionan la agenda de Mujer, Paz y Seguridad.

En el desarrollo histórico de la investigación se demuestra que, las Fuerzas Armadas, han sido instituciones netamente masculinas, estereotipadas, tradicionales y verticales, que representa de manera preponderante su postura androcéntrica hegemónica. La perspectiva de género dentro de las mismas desde una concepción de Defensa Nacional, sigue siendo un reto para los Estados.

En este sentido, es importante destacar que el ámbito castrense no ha sido un escenario prioritario de conquista de los derechos de las mujeres, ya que este proceso únicamente ha propiciado acciones afirmativas en materia de políticas públicas han generado planes, programas y proyectos que en cierta medida abonan al proceso de transformación de los estereotipos masculinizado de las Fuerzas Armadas pero que no son sostenibles en el tiempo y vulnerables a las gestiones administrativas de los gobiernos.

A partir de las reivindicaciones del movimiento feminista y sociedad civil organizada como mecanismos de contraloría social ante los diferentes mecanismos internacionales como el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y frente a los Estados mismos, se logran establecer ciertas medidas

para desarrollar acciones puntuales y lograr una plena integración de las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas.

En este contexto la RCS 1325 forma parte de un engranaje jurídico internacional, los cuales abordan temas particulares sobre mujeres, paz y seguridad, en ese sentido, dicha resolución insta a los Estados a no solo aumentar en cifras la participación de las mujeres sino que estas deben desarrollar capacidades en espacio de toma de decisiones.

El rol que la mujer en las Fuerzas Militares chilenas aún está en construcción y redefinición de sus funciones operativas y no como lo establece la RCS1325 en puestos clave de toma de decisión. Sin embargo, en el periodo de gestión de la Presidenta Michelle Bachelet se generaron acciones afirmativas que propiciaron cambios a nivel administrativo, que consiste en la nivelación de estudios y realización de cursos laborales y cambios salariales de acuerdo a el Escalafón Militar, los cuales no fueron sustanciales a nivel político ya que no generaba un ambiente optimo en términos de igualdad sustantiva para las mujeres.

Este contexto también es aplicable para el Estado Salvadoreño, ya que la temática de participación de las mujeres en el ámbito de la Defensa Nacional en el país aún sigue en desarrollo y redefinición de la curricula de formación que integre la perspectiva de género, esto debido al nivel de negociación política y al compromiso de los titulares de turno.

En contraste el modelo de implementación de la RCS 1325 en El Salvador al ser impulsado por la señora Ex_Embajadora de Chile María Inés Ruz, este retomo en cierta medida elementos en materia de coordinación para la gestión de la implementación de este instrumento y que a su vez se analizó

la realidad nacional para el establecimiento del mecanismo gestor en El Salvador.

En ese sentido como la resolución mandata a los Estados a realizar planes de acción nacional, es importante evidenciar el esfuerzo de los gobiernos chileno y salvadoreño para articular instrumentos internacionales a las políticas públicas nacionales a fin de garantizar derechos en función del principio de igualdad y no discriminación.

Es necesario evidenciar que la articulación y la integralidad entre las distintas políticas de género y derechos humanos, es fundamental para el desarrollo de políticas o programas inclusivos dentro de las Fuerzas Armadas Salvadoreñas. En ese sentido es importante que dicha institución realice cambios paulatinos que aseguren la plena integración de las mujeres en los diferentes rangos jerárquicos de la misma y desarrollar políticas públicas con perspectiva de género específicamente en el ámbito de la Defensa, con la finalidad de evitar que las acciones en materia de género no sean políticas aisladas, sino que por el contrario se encuentren transversalizadas en la lógica institucional.

Por lo cual es importante que las instituciones que por Decreto Presidencial se encuentran integrando el Comité de Seguimiento de la RCS 1325 en el Salvador, establezcan el significado propio de concepto de seguridad y apropiarse de el en su quehacer institucional.

Cabe destacar la participación del “Grupo de Amigos y Amigas de Res. 1325” los cuales han sido aliados estratégicos para impulsar el desarrollo de la elaboración del Plan de Acción Nacional para la Implementación de la Resolución 1325 en El Salvador, gracias a esta, se logró realizar acciones

específicas que promovieran la temática de la resolución a nivel nacional y regional.

En ese sentido, en relación a lo antes expuesto se recomienda al Ministerio de Defensa Nacional como parte del Consejo Directivo de implementación de la RCS 1325 de El Salvador lo siguiente:

- Desarrollar políticas, planes o programas específicos que permitan la integración de las mujeres en diferentes rangos jerárquicos bajo el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir y elaborar un perfil del rol de la mujer militar, basado en objetivos estratégicos y la cultura organizacional de las Fuerzas Armadas en el contexto actual, que garantice el abordaje integral de las particularidades propias de las mujeres profesionales en el rango.
- Propiciar espacios de formación sobre género institucional al personal masculino que permitan anular las prácticas de dominación masculina y generar un modelo de masculinidad que propicie un ambiente amigable y seguro para sus compañeras mujeres.
- Garantizar condiciones técnicas y financieras para el desarrollo de actividades prioritarias de la Unidad de Género Institucional.

En relación a lo antes expuesto, aún existen enormes desafíos en aumentar no solo en porcentaje si no en la promoción integral de las mujeres militares dentro de las Instituciones encargadas de la seguridad pública y ciudadana, por lo que es preciso brindar herramientas necesarias a las mismas en materia de empoderamiento y liderazgo en el ámbito de Defensa Nacional y a la vez generar condiciones favorables para su desarrollo profesional con el fin de acceder a puestos de toma de decisiones en los próximos años.

BIBLIOGRAFIA

- **Fuentes bibliográficas:**

Aguilar. Jeanete, El Rol del Ejército en la Seguridad Interno en El Salvador: lo Excepcional Convertido en permanente. La Reforma militar de 1992 y la redefinición del mandato Constitucional de la Fuerza Armada de El Salvador. UCA: 2016.

Arseneaux, C. L. The Military in Latin America: Defining the Road Ahead. En J. Buxton, & N. Phillips, Developments in Latin American Political Economy States, Markets and Actors. Manchester/New York: Manchester University Press, 1999.

Augusto Vargas. La Seguridad Hemisférica Cooperativa De Post-Guerra Fría.

Barros Arana, Diego. "Periodo 1810-1811. Primera Junta de Gobierno y convocatoria al Congreso Nacional." Historia General de Chile T. VIII.

Bermejo García, Romualdo. El conflicto de kosovo a la luz del derecho internacional. Universidad de León.

Biblioteca FLACSO. Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas. Capítulo I

Castro, C. The Military and Politics in Brazil, 1964-2000. (2002). En K. Koonings, & D. Kruijt, Political Armies. The Military and Nation Building in the Age of Democracy. Londres: Zed Books.

Chile, Gobierno. 2010. "Constitución Política De La República De Chile." Historia constitucional chilena. 2010-2014. Gob. Cl.

Chile. Ministerio de Defensa Nacional. Participación de las mujeres en las fuerzas armadas. Separata de actualización del Libro de Defensa Nacional, Gobierno de Chile, 2005.

Doctora Sethi Manpreet. El nuevo papel de los militares en América Latina. Métodos e interpretaciones, Instituto de Estudios y Análisis de Defensa.

Dyan Mazurana, Susan McKay y Centro Internacional de Derechos Humanos y el Desarrollo Democrático. Women and peace building (La mujer y la construcción de la paz), Essays on Human Rights and Democratic.

Elizabeth & Sirleaf, Ellen J. (2002): Women War and Peace. The Independent Experts' Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-building.

Gauché Marchetti, X. (2015). Implementation in Chile of the resolution 1325 of the United Nations Security Council on women, peace and security, after 15 years of its adoption in the national action plans. 6th ed. Madrid: Estudios de Seguridad y Defensa.

Guillem Colom, Piella. Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad. Los ejes de la política de defensa estadounidense en la posguerra fría. Print version ISSN 1909-3063. vol.5 no.2 Bogotá: July/Dec. 2010.

Herrera, Norma. La mujer en la revolución salvadoreña. 1a. Ed. COPEC/CECOPEC. Morelos, México, D.F. 1983.

Instituto de Historia. Pontificia Universidad Católica de Chile. Historia: El Régimen Militar De Pinochet Y El Pueblo. Vol. I. junio de 2010. 43rd ed. Santiago: Casilla 6277.

Integrando una perspectiva de género al trabajo de los militares de las Naciones Unidas en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz. (2010). Nueva York: Organización de las Naciones Unidas.

Libro de la Defensa Nacional de Nicaragua. Documento preliminar para Consulta a la Nación. PARTE II: ESCENARIOS, AMENAZAS Y RIESGOS A. Escenarios de la Defensa 1. Escenario internacional.

Mujeres en Chile: Hitos legislativos desde 19901. (2017). 12th ed. Chile.

Naciones Unidas. Implementación de Las RCS de La ONU sobre La Agenda de La Mujer, La Paz, y La Seguridad en América Latina y El Caribe. New York: 2011.

ONU Mujeres. Compromisos y ruta hacia un planeta 5050 al 2030. América Latina y el Caribe: 2017.

ONU Mujeres. Instituto para formación en operaciones de Paz. Implementación de las Resoluciones del consejo de seguridad de la ONU sobre la agenda de la mujer, la paz, y la seguridad en América latina y el caribe.

ONU Mujeres. Oficina de Coordinación del Sistema de las Naciones Unidas en México. La ONU en acción para la igualdad de género en México. México: 2015.

Ordoñez Carolina, DOSSIER: La responsabilidad de militares en la construcción de la paz: El ejemplo de Ecuador. Historia de las Fuerzas Armadas Quito. Ecuador: marzo de 2007.

Raes, Florence. "Histórico y concepto de los presupuestos sensibles al género", en: Villela, Shirley y De León, Aracely (Coord.), Aportes a los Presupuestos Sensibles al Género: experiencias y reflexiones de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Cuadernos de Diálogos, Programa Presupuestos Sensibles al Género - Brasil y Cono Sur, UNIFEM, Brasilia, 2008.

Red de Seguridad y Defensa de América Latina. La Mujer en las Instituciones Armadas y Policiales: Resolución 1325 y Operaciones de Paz en América Latina. Buenos Aires: RESDAL, 2009),

Rehn y Ellen Sirleaf. Women, War and Peace (La mujer, la guerra y la paz).

Rouquié, A. The Military and the State in Latin America. Berkeley: University of California Press, 1989.

Ruiz Rico, Catalina. Instituto español de estudios estratégicos. La Igualdad de Género en las Fuerzas Armadas desde una Perspectiva Constitucional. Universidad de Jaén, España: Diciembre de 2013.

Samuel P. Huntington. El choque de civilizaciones y la reconfiguración del orden mundial. Primera parte. Un Mundo de Civilizaciones. Capítulo 1 .La Nueva Era en la Política Mundial.

Valdés Echenique, Teresa, Observatorio de Género y Equidad. (2013), Edición 9. Chile La CEDAW y el Estado de Chile: viejas y nuevas deudas con la igualdad de género..

Villalobos, Koeniger, Pamela. Participación de las Mujeres en las FF.AA y de Orden. Fundación Chile21. S.f.

Villalobos, Koeniger, Pamela. Plan de Acción Nacional para la implementación de la Res. ONU 1325 “Mujeres, Seguridad y Paz”: la experiencia chilena. Documento de Trabajo. REDSAL. Red de Seguridad y Defensa en América Latina, Santiago, 2011

Vanegas, Fernanda. Sistematización del Taller Regional de Formación sobre Género y Seguridad: Implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU.

Victoriano Serrano, Felipe. Estado, Golpes de Estado y Militarización en América Latina: una Reflexión Histórico Política. Repensar el Estado.

Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Sociología. Sistemas y Procesos Históricos Contemporáneos. Ensayo I.

- **Fuentes electrónicas:**

Acuerdos de la Conferencia de Yalta. Resolución de la Conferencia de Yalta. Yalta: 4/11 de febrero de 1945. <https://www.dipublico.org/3692/acuerdos-de-la-conferencia-de-yalta-411-de-febrero-de-1945/>.

Chile, C. (2018). Comisiones Permanentes. Cámara. http://www.camara.cl/trabajamos/comisiones_tipo.aspx?prmT=P

Gobierno de El Salvador (2018). Fuerza Armada de El Salvador. <https://www.fuerzaarmada.mil.sv/>

Informe confidencial.
<http://politicaexterioreua.blogspot.com/2008/05/militarizacin-de-la-contencin.html>.

Instituto de Cooperación para Seguridad Hemisférica (SOA). SOA: 2012.
<http://www.soaw.org>

Luna, Israel. Incorporación de Género en las Políticas Públicas. Presentación de la Jefa del Departamento de Gestión de la DIPRES en el Seminario SERNAM.

http://www.sernam.cl/pmg/archivos_2008/ppt/Presupuesto%20y%20Genero.ppt

Ministro de Defensa, J. (2017). No hay barreras para la Mujer en la Defensa Nacional - Ministerio de Defensa Nacional. Ministro de Defensa Nacional.
<http://www.defensa.cl/temas-principales/no-hay-barreras-para-la-mujer-en-la-defensa-nacional/>

Monterrosa, R. (2011). El Rol de la Mujer en El Salvador. Unidad de difusión y defensa de los DDHH. <http://descafyt.blogspot.com/2011/03/el-rol-de-la-mujer-en-el-salvador.html>

Naciones Unidas-Cepal. (2015). Segundo Plan de Acción para la Implementación de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas | Nota informativa | Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/notas-informativas/segundo-plan-de-accion-para-la-implementacion-de-la-resolucion-1325-2000-del>

ONU Mujeres. Conferencias Internacionales sobre la Mujer. <http://www.unwomen.org/es/how-wework/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

ONU Mujeres. Acerca de ONU Mujeres. <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

Organización de Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible.
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organización De Las Naciones Unidas: Resultados Sobre La Mujer Y La Igualdad De Género".
2018. <http://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml>.

Organización de las Naciones Unidas. Mantenimiento de la Paz. (2017). Oficina del Asesor en cuestiones de Género.
<https://peacekeeping.un.org/en>

Organización de las Naciones Unidas. "Mujeres, Paz y Seguridad". Mantenimiento de la Paz. 2014.
<http://www.un.org/es/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>.

Senado. (2018). Comisiones Permanentes de Gobierno, Descentralización y Regionalización.
<http://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=comisiones&ac=listado>

Servicio de Impuestos Internos. (2012). UTM - UTA - IPC 2012.
<http://www.sii.cl/pagina/valores/utm/utm2012.htm>

Yann Picand, D. (2018). Escalafón Militar. Dictionnaire sensagent leparisien.
[http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/Rango_\(militar\)/es-es/](http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/Rango_(militar)/es-es/)

- **Fuente de Hemeroteca:**

Banco Interamericano de Desarrollo, 2015. "Mujeres En Las Fuerzas Armadas: Una Batalla Pendiente". ¿Y Si Hablamos De Igualdad?

Brahm, Enrique. Revista de Historia Militar. Chile: noviembre de 2004. pág. 32.

Bobea, Lilian. 2018. "La Feminización De Las Fuerzas Armadas. Un Estudio Del Caso Dominicano | Nueva Sociedad". Nueva Sociedad | Democracia Y Política En América Latina

Chile, Biblioteca Nacional. 2016. "La Guerra De Arauco (1550-1656) - Memoria Chilena". Memoria Chilena: Portal.

Chile, Ejército chileno. 2017. "206 Años. Independencia Y Organización De La República De Chile". Ejército. Cl.

DirkKruijt y KeesKoonings. Fuerzas Armadas y política en América Latina: perspectivas futuras. Revista Iberoamericana de Fuerzas Armadas. Pág. 8.

Donald Steinberg, conferencia "Initiative for inclusivity, Foro de Política, Washington D.C. 16 de enero de 2007. inclusive security, Iniciativa para la seguridad.

Dossier de Prensa FIDH-LDH-CODEPU. El proceso de la Dictadura de Pinochet.

El Mercurio. (2006). FACH graduó a la primera mujer piloto de combate. <http://www.emol.com/noticias/nacional/2006/04/05/215586/fach-graduo-a-la-primera-mujer-piloto-de-combate.html>

El Modelo Prusiano. 2016. Foro Militar General. Acceso el 15 de enero de 2018.

Fuentes, Claudio. Debate constitucional en Chile: entre la reforma y la refundación. España: Septiembre 2013.

León Yáñez Marielena . Acuerdos de paz. (2011). La Guerra Civil de El Salvador. <http://acuerdospaz-elsalvador.blogspot.com/>

Moreno, María Elena. Participación de las mujeres en procesos de desarrollo local: ¿Una contribución de la guerra civil en El Salvador? Voces Nuevas: Revista Centroamericana de Ciencias Sociales, n.º 3. vol. II, julio 2005.

Muela Morilla, Javier. "The social science Post". América para los americanos: la Doctrina Monroe y la política de Estados Unidos en Latinoamérica. España: 2015.

Osorio, Mauricio. 2015. "Los Vestigios Pinochetistas De La Formación Militar En Chile". El Desconcierto.

Periódico Feminista. "¿Que significa "empoderamiento de las mujeres", en inglés "empowerment"?" Mujeres en Red (Enero de 2007): 2.

Rigat Pflaum, María. La revista Nueva Sociedad No 218. Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género. noviembre-diciembre de 2008, ISSN: 0251-3552.

Sánchez Hernández, Carlos. El Pentagon System y el Complejo Militar Industrial estadounidenses: una aproximación. Universidad Complutense de Madrid Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas 23 (2009)

Santa Rosa, Fabiana. Los procesos de Profesionalización y Modernización de las Fuerzas Armadas en América Latina. 2015.

http://www.academia.edu/8814808/Los_procesos_de_Profesionalizacion_y_Modernizacion_de_las_Fuerzas_Armadas_en_America_Latina

Valdivieso, Carlos. 2017. "Chile-La Constitución De 1828". AECHILE.

WILPF: Women's International League for Peace and Freedom. Defensa.

- **Fuentes legislativas:**

Constitución Política De La República. 2005. Santiago: República de Chile.

Constitución de la República Federal de Chile. Capítulo XI: Fuerzas Armadas, de orden y seguridad pública, (Chile: 1980) Artículo 101.

Chile. 2017. "Ley Chile -Estatuto Del Personal De Las Fuerzas Armadas". Biblioteca Del Congreso Nacional De Chile.

Segundo Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución del Consejo de Seguridad de la organización de las Naciones Unidas 1325/2000. Aprobación de Ley 21001.

Presidencia de la República de El Salvador. Decreto Ejecutivo No. 74, 28 de octubre de 2014.

El PNUD en El Salvador. (2016). Marcos normativos de Igualdad.

Decreto Ejecutivo N° 17, del 27 de febrero del 2004, Materia: Educación
Categoría: Reglamento. REGLAMENTO DEL SISTEMA EDUCATIVO DE LA FUERZA ARMADA. Capítulo III, Procedimientos Administrativos.

- **Fuentes jurisprudenciales:**

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recomendación general número 30. (Organización de las Naciones Unidas noviembre 2013), Artículo 21.

Dirección de Presupuestos, G. (2012). Addendum al Informe de Finanzas Públicas. Santiago: DIPRES.

Dirección de Educación del Estado Mayor General. 2004. Presencia de la mujer en las fuerzas armadas chilenas. Ejército de Chile.

Documento Note verbale Spanish sobre Resolución 1325-ISDEMU.

Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres), Peace Operations Training Institute (POTI) (Instituto de Formación en Operaciones de Paz). Implementación de las Resoluciones del consejo de seguridad de la ONU sobre la agenda de la mujer, la paz, y la seguridad en América Latina y El Caribe.

Fuerza Armada de El Salvador. (2018). el Ministerio de la Defensa Nacional, crea la Unidad de Género Institucional (UGI).

Gobierno de, Chile. 2017. Informe Final De Presupuesto. Instituto Geográfico Militar (igm). DIPRES.

Gobierno de Chile. Plan Igualdad entre Hombre y Mujer 2000-2010 . SERNAM: 2010.

Gobierno de El Salvador. Plan de Acción Nacional “Mujeres, Paz y Seguridad”. San Salvador: junio de 2017. pág. 25

Informe sobre el 55° periodo de sesiones (12 de marzo de 2010, 22 de febrero a 4 de marzo y 14 de marzo de 2011), Consejo económico y social. Nueva York: Naciones Unidas. 2011, suplemento número 7.

Informe de Finanzas Públicas. Proyecto de Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2012. Dirección de Presupuestos-Ministerio de Hacienda-Gobierno de Chile.

Informe del Secretario General sobre la mujer, la paz y la seguridad. 2 de octubre de 2012 S/2012/732 Indicador: representación de la mujer entre los mediadores, negociadores y expertos técnicos en las negociaciones de paz formales.

ISDEMU. Insumos Resolución 1325. El Salvador: 2017. Pág. 2.

ISDEMU. Informe sobre el cumplimiento de la Resolución 1325, Pág. 4-5

ISDEMU. Plan de Acción de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 2016 - 2021. San Salvador, noviembre 2016.

Isdemu. (2014). Política Nacional de las Mujeres. Actualizada: medidas al 2014.

Isdemu. (2017). Rendición de Cuentas 2017.

Desarrollo. Acceso el 19 de abril de 2018.

Jazmín de Muñoz, Entrevista en Pág. 170. Emitido el 24 de julio 2018

Ministerio de la Defensa Nacional. Unidad de Acceso a la Información. Resolución de entrega de información No.83.1-015-124/30.

Morán, Mirtha. 2017. "Igualdad De Género Y Empoderamiento De La Mujer". Informe del Secretario General: Progresos en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2017.

Naciones Unidas. Mantenimiento de la Paz. Oficina de Asuntos Militares.

Organización de las Naciones Unidas. Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. (Organización de las Naciones Unidas: 2000), pág. 2.

Organización de las Naciones Unidas. Formación de Operaciones de Paz. Asamblea General del Consejo de Seguridad: 1992.

Organización de las Naciones Unidas. Alto Comisionado de Naciones Unidas de Derechos Humanos sobre los Estereotipos de género.

Presidencia de la República de El Salvador. (2011). Plan Quinquenal de

ANEXOS

ANEXO 1

Para comprender la temática sobre Mujeres, Paz y Seguridad, se definirán los siguientes conceptos:

Análisis de género: Es un estudio exhaustivo que se realiza para comprender las relaciones entre hombres y mujeres, su acceso a los recursos, sus actividades, y las limitaciones que enfrentan aquellos en relación con estas y viceversa. Reconoce que el género y su intersección con la raza, etnia, cultura, clase, edad, discapacidad o cualquier otra situación son importantes para comprender los distintos patrones de participación, comportamiento y actividad de mujeres y hombres en las estructuras sociales, políticas y jurídicas.

Conflictos: Es una situación que implica un problema, una dificultad y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente, entre dos partes o pueden ser más también, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente disímiles y contrapuestas.

Datos discriminados por sexo: Evidencia empírica es fundamental para determinar el impacto diferenciado de las políticas en hombres y mujeres. Los datos discriminados por sexo son estadísticas que generalmente se llevan y presentan por separado para hombres y mujeres. Son muy valiosos porque permiten entender en profundidad cómo determinados roles de género requieren que se satisfagan necesidades específicas para su eficaz cumplimiento.

Democracia Plena: Se basa en la voluntad libremente expresada por el pueblo y está estrechamente vinculada al imperio de la ley y al ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. un principio

organizador que se basa en la transformación de la separación en la interconexión en la arena cívica. La democracia plena no es aquello que los representantes, los expertos, las grandes instituciones públicas ni los electores hacen. En su esencia, la democracia plena es la experiencia interior de interconectividad.

Empoderamiento: el proceso por medio del cual se dota a un individuo, comunidad o grupo social de un conjunto de herramientas para aumentar su fortaleza, mejorar sus capacidades y acrecentar su potencial, todo esto con el objetivo de que pueda mejorar su situación social, política, económica, psicológica o espiritual.

Empoderamiento de la Mujer: este se refiere a al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Equilibrio de género: Se refiere al mismo nivel de representación de mujeres y hombres a todos los niveles de una organización. Los esfuerzos tendientes a aumentar el número de mujeres en cargos ejecutivos constituyen mecanismos de equilibrio de género. El objetivo de ONU es lograr un 50%-50% en todos los cargos profesionales. Si bien no hay duda de que lograr el equilibrio de género es parte importante de la integración de género, es solo un componente de un proceso más amplio.

Evaluación de impacto de género: La evaluación del impacto de género se refiere al impacto diferencial ya sea deliberado o no que tienen las diversas decisiones en materia de política en las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. Da a los responsables del diseño de las políticas una idea más precisa de los efectos de una política determinada, y les permite comparar la situación actual y las tendencias del momento con lo que se pretende lograr

con la política propuesta. La evaluación del impacto de género es aplicable a la legislación, a los planes y programas en materia de políticas, al presupuesto, a la elaboración de informes y a las políticas existentes. Sin embargo, resulta de máxima utilidad cuando se realiza en una etapa temprana del proceso de toma de decisiones, de modo de rectificar y ajustar la orientación de las políticas.

Equidad de género: Trasciende la igualdad de oportunidades y apunta a los resultados. El tratar igual a mujeres y hombres, o a niñas y niños, no necesariamente garantiza que obtendrán los mismos resultados y beneficios, ya que hay muchos factores estructurales que pueden ir en contra. El trabajo por la equidad de género apunta entonces a las relaciones estructurales de poder instaladas en la sociedad y a los recursos materiales, y puede requerir la adopción de medidas efectivas y de fondo para asegurar que las políticas y los programas beneficien por igual a mujeres/niñas y hombres/niños.

Género: Es una construcción de la sociedad que refleja las conductas aprendidas. Puede cambiar en el transcurso del tiempo, así como dentro de una cultura y entre culturas.

Golpe de Estado: sentimiento de descontento entre los militares respecto al funcionamiento de los gobiernos civiles.

Igualdad de género: Es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. La igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y

participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos.

Igualdad de género no es equidad de género: La equidad de género trasciende la igualdad de oportunidades y apunta a los resultados. El tratar igual a mujeres y hombres, o a niñas y niños, no necesariamente garantiza que obtendrán los mismos resultados y beneficios, ya que hay muchos factores estructurales que pueden ir en contra. El trabajo por la equidad de género apunta entonces a las relaciones estructurales de poder instaladas en la sociedad y a los recursos materiales, y puede requerir la adopción de medidas efectivas y de fondo para asegurar que las políticas y los programas beneficien por igual a mujeres/niñas y hombres/niños.

Integración de género: La integración de la cuestión de género es el concepto general fundamental al abordar el tema de la mujer, la paz y la seguridad (MPS). La integración de género es una estrategia para lograr la igualdad de género y un objetivo en sí mismo. Significa tomar en consideración la percepción, experiencia, conocimiento e intereses de mujeres y hombres cuando se diseñan políticas, se planifica y se toman decisiones. La integración de género no sustituye la necesidad de políticas, programas y legislación eficaz destinados específicamente a la mujer, ni tampoco elimina la necesidad de contar con unidades o centros de la mujer. Según el Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC, 1997/2), integrar una perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicancias para mujeres y hombres de toda medida que se planee, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y a todos los niveles. Se trata de una estrategia para que las inquietudes y experiencias tanto de la mujer como del hombre pasen a formar parte integral del diseño, instrumentación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en

todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que la mujer y el hombre se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.

Modelo Prusiano: su objetivo era mantener el control y sumisión mediante el adoctrinamiento o sea, el control sobre las personas mediante la educación.

Operación de Mantenimiento de la Paz: son acciones de Naciones Unidas ordenadas por su Consejo de Seguridad y desarrolladas bajo el control de su secretaria general para preservar la paz y seguridad internacional, los 3 principios básicos de las Operaciones de Paz son: constituirse con consentimiento de las partes, ser imparciales respecto a las partes en conflicto y hacer uso de la fuerza o solo el legítima defensa.

Participación: La igualdad de género ha sido durante mucho tiempo un objetivo dentro del sistema de las Naciones Unidas e implica acciones dirigidas a la contratación y promoción de las mujeres en áreas clave. La participación de las mujeres también se basa en las medidas correctoras o nuevas dentro de la ONU para las mujeres en términos de desarrollo profesional, la formación en gestión, y el cambio de cultura de gestión, incluida la aplicación de un nuevo sistema de evaluación, revisión y mejora de los procesos de reclutamiento, introducción de sistemas más eficaces para hacer frente a la movilidad y empleo de los cónyuges, y las medidas y procedimientos para prevenir el acoso sexual.

Paz: La paz puede ser definida en un sentido positivo y en un sentido negativo. En sentido positivo, la paz es un estado de tranquilidad y quietud; en cambio, en sentido negativo, la paz es la ausencia de guerra o violencia. A nivel político y para el derecho internacional, la paz es la situación y relación mutua de quienes no se encuentran en guerra. Se trata, en estos

casos de una paz social, donde se mantienen buenas relaciones entre comunidades de individuos.

Paz Duradera: Las actividades realizadas al final de un conflicto para restablecer las bases de la paz y ofrecer los instrumentos para construir sobre ellas algo más que la mera ausencia de la guerra. Asimismo, especificó que las estrategias de consolidación de la paz deben ser coherentes, adaptarse a las necesidades específicas de los países y promover la implicación de estos en el proceso. Además, deben incluir un conjunto de medidas enfocadas a la consecución de dichos objetivos, los cuales han de tener muy en cuenta las prioridades, estar lógicamente conectados y ser concretos.

Plan de Acción Nacional: Es uno de los muchos métodos que pueden usar los Estados Miembros para implementar las resoluciones dentro de su contexto nacional específico. La elaboración de un plan de acción crea un ámbito de análisis de la situación, consulta con las partes interesadas y planificación, a fin de identificar medidas estratégicas tendientes a asegurar un cambio concreto que permita sortear la brecha en materia de Mujer Paz y Seguridad.

Planeamiento estratégico: Es un esfuerzo organizacional, definido y disciplinado que busca que las instituciones definan con la mayor claridad posible su misión y la visión que tienen de esta en el mediano y largo plazo. Constituyéndose en una herramienta poderosa que posibilita la adaptación de la organización a medios exigentes, cambiantes y dinámicos logrando el máximo de eficiencia, eficacia y calidad en la prestación de sus servicios. Concretan las grandes decisiones que van a orientar la marcha del plan hacia la gestión excelente.

Prevención: Un aspecto esencial de la prevención de conflictos es el fortalecimiento del Estado de Derecho y, dentro de éste, la protección de los derechos humanos de las mujeres lograda a través de un enfoque de igualdad de género en la reforma constitucional, legislativa, judicial y electoral.

Protección: A veces, el cese de los conflictos armados y la aplicación de acuerdos de paz subsiguientes implica la oportunidad a los Estados miembros a reescribir constituciones y consagrar la igualdad de género. Los aspectos clave, entre ellos las mujeres y la igualdad de acceso de los hombres a la tierra, la propiedad, la educación, la atención de la salud, el trabajo y la política, se pueden dar rango constitucional. Además, la incorporación de los tratados y convenios internacionales que protegen los derechos de las mujeres, sobre todo SCR 1325 (2000) y la CEDAW, se destaca la importancia de que una nueva Constitución da a la igualdad de género.

Políticas públicas: Son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad, para la atención efectiva de problemas públicos específicos, en donde participa la ciudadanía en la definición de problemas y soluciones.

Resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas: Las resoluciones del Consejo de Seguridad expresan la opinión o voluntad oficial de los órganos de las Naciones Unidas. Suelen estar divididas en dos secciones claramente diferenciadas: un preámbulo y una parte dispositiva. En el preámbulo se presentan generalmente las consideraciones sobre cuya base se han adoptado las medidas, una opinión expresada o una directiva

dada. En la parte dispositiva se recoge la opinión del órgano o la medida que ha de adoptarse.

Seguridad: Significa libre de cualquier peligro o daño, y desde el punto de vista psicosocial se puede considerar como un estado mental que produce en los individuos (personas y animales) un particular sentimiento de que se está fuera o alejado de todo peligro ante cualquier circunstancia. La seguridad es la garantía que tienen las personas de estar libre de todo daño, amenaza, peligro o riesgo; es la necesidad de sentirse protegidas, contra todo aquello que pueda perturbar o atentar contra su integridad física, moral, social y hasta económica.

ANEXO 2

Resolución 1325 (2000)
Aprobada por el Consejo de Seguridad en su sesión 4213^a, celebrada el 31 de octubre de 2000
El Consejo de Seguridad,
Recordando sus resoluciones 1261 (1999), de 25 de agosto de 1999, 1265 (1999), de 17 de septiembre de 1999, 1296 (2000), de 19 de abril de 2000, y 1314 (2000), de 11 de agosto de 2000, así como las declaraciones pertinentes de su Presidente, y recordando también la declaración formulada a la prensa por su Presidente con motivo del Día de las Naciones Unidas de los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional (Día Internacional de la Mujer), el 8 de marzo de 2000 (SC/6816),
Recordando también los compromisos enunciados en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (A/52/231), así como los contenidos en el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI” (A/S-23/10/Rev.1), especialmente los relativos a la mujer y los conflictos armados,
Teniendo presentes los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas y la responsabilidad primordial del Consejo de Seguridad, en virtud de la Carta, de mantener la paz y la seguridad internacionales,
Expresando preocupación por el hecho de que los civiles, y particularmente las mujeres y los niños, constituyen la inmensa mayoría de los que se ven perjudicados por los conflictos armados, incluso en calidad de refugiados y personas desplazadas internamente, y cada vez más sufren los ataques de los combatientes y otros elementos armados, y

reconociendo los efectos que ello tiene para la paz y la reconciliación duraderas,

Reafirmando el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz, y subrayando la importancia de que participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos,

Reafirmando también la necesidad de aplicar plenamente las disposiciones del derecho internacional humanitario y del relativo a los derechos humanos que protejan los derechos de las mujeres y las niñas durante los conflictos y después de ellos,

Recalcando la necesidad de que todas las partes velen por que en los programas de remoción de minas e información sobre el peligro de las minas se tengan en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas,

Reconociendo la urgente necesidad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz y, a ese respecto, tomando nota de la Declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia sobre la incorporación de una perspectiva de género en las operaciones multidimensionales de apoyo a la paz (S/2000/693),

Reconociendo también la importancia de la recomendación, contenida en la declaración hecha a la prensa por su Presidente el 8 de marzo de 2000, de que se imparta a todo el personal de mantenimiento de la paz adiestramiento especializado sobre la protección, las necesidades especiales y los derechos humanos de las mujeres y los niños en las situaciones de conflicto,

Reconociendo que la comprensión de los efectos de los conflictos armados en las mujeres y las niñas, unos mecanismos institucionales eficaces para garantizar su protección y la plena participación en el proceso de paz pueden contribuir considerablemente al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad internacionales,

Tomando nota de la necesidad de consolidar los datos acerca del efecto de los conflictos armados sobre las mujeres y las niñas,

1. Insta a los Estados Miembros a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos;
2. Alienta al Secretario General a que ejecute su plan de acción estratégico (A/49/587) en el que se pide un aumento de la participación de la mujer en los niveles de adopción de decisiones en la solución de conflictos y los procesos de paz;
3. Insta al Secretario General a que nombre a más mujeres representantes especiales y enviadas especiales para realizar misiones de buenos oficios en su nombre y, a

- ese respecto, pide a los Estados Miembros que presenten al Secretario General candidatas para que se las incluya en una lista centralizada que se actualice periódicamente;
4. Insta también al Secretario General a que trate de ampliar el papel y la aportación de las mujeres en las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno, y especialmente entre los observadores militares, la policía civil y el personal dedicado a los derechos humanos y a tareas humanitarias;
 5. Expresa su voluntad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz, e insta al Secretario General a que vele por que, cuando proceda, las operaciones sobre el terreno incluyan un componente de género;
 6. Pide al Secretario General que proporcione a los Estados Miembros directrices y material de adiestramiento sobre la protección, los derechos y las necesidades especiales de las mujeres, así como sobre la importancia de la participación de las mujeres en la adopción de todas las medidas de mantenimiento de la paz y consolidación de la paz, invita a los Estados Miembros a que incorporen esos elementos, así como el adiestramiento con miras a la concienciación respecto del VIH/SIDA, en sus programas nacionales de capacitación de personal militar y de policía civil como preparación para su despliegue, y pide además al Secretario General que vele por que el personal de las operaciones de mantenimiento de la paz reciba un adiestramiento análogo;
 7. Insta a los Estados Miembros a que aumenten su apoyo financiero, técnico y logístico voluntario a las actividades de adiestramiento destinadas a crear sensibilidad sobre las cuestiones de género, incluidas las que llevan a cabo los fondos y programas pertinentes, entre otros el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, así como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados y otros órganos pertinentes;
 8. Pide a todos los que participen en la negociación y aplicación de acuerdos de paz que adopten una perspectiva de género, en que se tengan en cuenta y se incluyan, entre otras cosas:
 - a) Las necesidades especiales de las mujeres y las niñas durante la repatriación y el reasentamiento, así como para la rehabilitación, la reintegración y la reconstrucción después de los conflictos;
 - b) Medidas para apoyar las iniciativas de paz de las mujeres locales y los procesos autóctonos de solución de conflictos y para hacer participar a las mujeres en todos los mecanismos de aplicación de los acuerdos de paz;
 - c) Medidas que garanticen la protección y el respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, particularmente en lo relativo a la constitución, el sistema electoral, la policía y el sistema judicial;
 9. Exhorta a todas las partes en un conflicto armado a que respeten plenamente el derecho internacional aplicable a los derechos y a la protección de las mujeres y niñas, especialmente en tanto que civiles, en particular las obligaciones correspondientes en virtud de los Convenios de Ginebra de 1949 y sus Protocolos Adicionales de 1977, la Convención sobre los Refugiados de 1951 y su Protocolo de 1967, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 y su Protocolo Facultativo de 1999 y la Convención de las

- Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989 y sus dos Protocolos Facultativos de 25 de mayo de 2000, y a que tengan presentes las disposiciones pertinentes del Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional;
10. Insta a todas las partes en un conflicto armado a que adopten medidas especiales para proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razón de género, particularmente la violación y otras formas de abusos sexuales, y todas las demás formas de violencia en situaciones de conflicto armado;
 11. Subraya la responsabilidad de todos los Estados de poner fin a la impunidad y de enjuiciar a los culpables de genocidio, crímenes de lesa humanidad y crímenes de guerra, especialmente los relacionados con la violencia sexual y de otro tipo contra las mujeres y las niñas y, a este respecto, destaca la necesidad de excluir esos crímenes, siempre que sea viable, de las disposiciones de amnistía;
 12. Exhorta a todas las partes en un conflicto armado a que respeten el carácter civil y humanitario de los campamentos y asentamientos de refugiados y a que tengan en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas, incluso en el diseño de los campamentos y asentamientos, y recuerda sus resoluciones 1208 (1998), de 19 de noviembre de 1998, y 1296 (2000), de 19 de abril de 2000;
 13. Alienta a todos los que participan en la planificación para el desarme, la desmovilización y la reintegración a que tengan presentes las necesidades distintas de los excombatientes según sean del género femenino o masculino y tengan en cuenta las necesidades de sus familiares a cargo;
 14. Reafirma que, cada vez que se adopten medidas en virtud del Artículo 41 de la Carta de las Naciones Unidas, está dispuesto a tener presente el efecto que podrían tener sobre la población civil, teniendo en cuenta las necesidades especiales de las mujeres y las niñas, a fin de considerar la posibilidad de hacer las excepciones humanitarias del caso;
 15. Expresa su disposición a velar por que en las misiones del Consejo de Seguridad se tengan en cuenta las consideraciones de género y los derechos de la mujer, incluso celebrando consultas con los grupos locales e internacionales de mujeres;
 16. Invita al Secretario General a hacer un estudio sobre los efectos de los conflictos armados en las mujeres y las niñas, el papel de las mujeres en la consolidación de la paz y las dimensiones de género de los procesos de paz y la solución de conflictos, y le invita también a presentar un informe al Consejo de Seguridad sobre los resultados de ese estudio y a poner éstos a disposición de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas;
 17. Pide al Secretario General que, según proceda, indique en sus informes al Consejo de Seguridad los progresos realizados en la incorporación de las cuestiones de género en todas las misiones de mantenimiento de la paz y todos los demás aspectos relacionados con las mujeres y las niñas;
 18. Decide seguir ocupándose activamente de la cuestión.

ANEXO 3

REPORTE DE ENTREVISTAS A ACTORES CLAVE QUE CONFORMAN EL COMITÉ DE IMPLEMENTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 1325 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS EN EL SALVADOR.

Entrevistada
Ada Cristina Abrego de Mira Directora de Grupos Poblaciones Dirección de Desarrollo Social Integral, Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador y Coordinadora del Comité Técnico de Implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en El Salvador.
Objetivo
Indagar sobre la experiencia generada del proceso de implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, retos, avances y prospectiva de cara al cumplimiento del Plan de Acción Nacional de la RCS 1325 en El Salvador.
Entrevista
¿Qué entiende el Ministerio de Relaciones Exteriores por participación de la mujer, a partir de lo que establece la Resolución 1325 y cuál ha sido su papel en la implementación de la RCS 1325 en El Salvador? Ada Abrego.- Entendemos la participación de la Mujer por su importante rol en el ciclo de la vida, su importante papel demostrado en la prevención y solución de conflictos y en la consolidación de la Paz. Dado que tanto los hombres como las mujeres sufren de forma diferenciada los conflictos sociales, se trata entonces primordialmente de incorporar la perspectiva de género en esto que llamamos, paz y seguridad. En ese sentido el papel de las mujeres en la implementación de la Res. 1325 constituye un reto importante para analizar y garantizar que la Res. 1325 incorpore la perspectiva del enfoque de género en todos los ámbitos individuales, institucionales y comunitarios/sociales. Importante es entonces asegurar que la implementación de la Res 1325 a través de sus distintas acciones incorporen la perspectiva de género como una herramienta para identificar las diferentes necesidades y oportunidades de las mujeres y hombre (niños y Niñas) en un contexto específico, que permita asegurar la participación de las mujeres en igualdad, en los procesos de prevención y consolidación de la paz. Como Cancillería buscaremos permanentemente el dialogo, la innovación y la investigación con las instituciones del Estado y la sociedad civil para asegurar una efectiva implementación de los mandatos de la Res 1325, se buscara en ese sentido estar en el constante repreguntar sobre las mejores formas de implementar la Res 1325 y asegurar una efectiva interpretación de la misma y potenciar acciones en ese sentido que garanticen la igualdad de Género en la

prevención y Resolución de Conflictos y en la consolidación de la Paz. Incorporar la perspectiva de Género en la implementación de la Res 1325, significa entender ¿Qué es Género en la Paz? y ¿Qué es Género en la Seguridad?

Para El Salvador, la seguridad no se limita a los ámbitos de la seguridad pública en estricto sentido de la palabra, hablamos de seguridad como seguridad social, seguridad humana; y ¿Qué significa ello? Que los ámbitos de la inseguridad son diversos y están asociados a aspectos como, el desempleo, la trata de personas, violencia intrafamiliar, accidentes con minas, acceso a los servicios básicos, entre otros. De ahí la importancia de la implementación de la resolución 1325 con perspectiva de género ya que cada uno de los aspectos mencionados es vivida y sufrida de distintas maneras entre hombre y mujeres.

Por ejemplo, citando un caso para mejor comprensión:

Una organización internacional iba a construir pozos en una aldea de Mali (Aldea en medio de una situación de conflicto armado). La organización, Trabajo la idea solo con los líderes de la aldea sobre la colocación de los pozos y los construyo en acuerdo con ellos. Como resultado, los pozos se construyeron cerca de las tierras agrícolas, pero lejos de las casas. En consecuencia, aumento la carga de las mujeres para buscar agua. ¿Qué fue lo que se hizo mal?

Este ejemplo ayuda a comprender mejor como la no incorporación de la perspectiva de género en cualquier contexto en específico puede agravar las desigualdades, dejando a las mujeres es una situación de vulnerabilidad mayor.

La Resolución 1325 en ese sentido para el Salvador debe interpretarse a la luz de todos los elementos mencionados.

¿A qué contextos y Demandas responde la Res 1325 en El Salvador?

Ada Abrego.- Por un lado, la situación histórica del país entre los años 1980-1992, que nos marca el tránsito por guerra fría que deja secuelas. La Resolución 1325 para El Salvador no debe dejar desapercibido ese pasado y el post conflicto nos da la oportunidad para interpretar la Resolución a la luz de ir al encuentro de resarcir y recuperar las memoria histórica del pasado y comprender la actual situación de las mujeres que vivieron esa etapa y como viven ahora en el contexto actual.

Por otro lado, El Salvador se enfrenta actualmente en un contexto de inseguridad ciudadana y la violencia producto de ésta afecta en distinta forma y principalmente a las niñas y las mujeres. La violencia contra las mujeres se ha venido incrementado en los últimos años por ciudad diversas y complejas como la desigualdad, la prevalencia de estereotipos sexistas, la impunidad y las nuevas formas de violencia generado por la delincuencia; esta condición actual hace que la resolución 1325 tenga una plena vigencia como un instrumento que a través del Plan de Acción Nacional de implementación de la Resolución 1325 profundice en la políticas públicas ya existentes para erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres.

Considera que el Estado salvadoreño a partir de los mecanismos establecidos durante el proceso de la implementación de la agenda mujer, paz y seguridad da respuesta a los mandatos de las resoluciones 1325 y subsiguientes, específicamente en el tema de participación de la mujer en

los procesos de solución de conflictos

Ada Abrego.- Por ser un esfuerzo pionero, el Comité Técnico de implementación de la Resolución 1325 ha centrado su actuación en la ejecución de las acciones establecidas en el Plan de Acción Nacional de Implementación de la Resolución 1325. Lo novedoso del Plan es que fue elaborado de forma participativa entre las instituciones del Gobierno y organizaciones de la Sociedad Civil, quienes a la luz del ejercicio de interpretación de la Res 1325, se comprometieron a desarrollar acciones para dar vida a los mandatos de la Res 1325 Mujeres, Paz y Seguridad. El Consejo Nacional y el Comité Técnico para la implementación del Plan de Acción Nacional de la Resolución 1325, han constituido el mecanismo más idóneo para el dialogo y el seguimiento a la implementación de la Res, 1325; actualmente se constituyen en el espacios de análisis, dialogo y desarrollo de iniciativas para darle vida a la resolución y lograr premiar en el tejido de las políticas públicas.

Los avances en materia de participación de las mujeres para la solución de los conflictos son importantes si nos remitimos a la participación activa de las mujeres en Misiones de Paz, en las Fuerzas Policiales del País, asumiendo mando medios, espacios que hace algunos años habían sido negados por razones de estereotipos y discriminación. Así mismo el hecho de tener a una mujer como Comisionada Presidencial para los Derechos Humanos nos muestra el rol y el papel importantísimo de las mujeres en su rol de prevención y garantía de derechos humanos lo cual está asociado a ese ámbito de seguridad que es requisito base la para la igualdad entre hombres y mujeres.

De igual manera, el impulso de la iniciativa Mujeres Constructoras de Paz, que son mujeres excombatientes sobrevivientes del Conflictos Armado, quienes se han organizado para abordar la agenda mujeres paz y seguridad, y darle sentido al Pilar denominado Socorro y Recuperación,. Esta iniciativa permite una contribución especial para el País, en cuanto busca entre otras acciones la recuperación de la Memoria Histórica desde una perspectiva de género, como un aprendizaje para las nuevas y futuras generaciones.

¿Cuál ha sido el papel de las Instituciones Salvadoreñas en el proceso de implementación de la RES 1325 ¿han mostrado disposición o resistencia en la puesta en práctica de la transversalización del enfoque de género en las diferentes políticas y programas institucionales?

Ada Abrego.- Las instituciones del Estado juegan un papel importante por ser estas las llamadas a garantizar la inclusión de la perspectiva de género dentro de sus políticas públicas, con el objeto de promover desde sus competencias la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre los asuntos que les afectan, así como fortalecer su empoderamiento como agentes importantes en la prevención, resolución de conflictos y la consolidación de la paz.

Respecto a si las instituciones han mostrado resistencia o disposición a la transversalidad del enfoque de género podría decir que El Salvador en su conjunto ha mostrado avances importantes en esta materia lo cual se refleja en la institucionalidad creada y en la legislación existente la cual ha permitido premiar de alguna manera en una conducta social basada en la violencia y en la discriminación contra las mujeres.

Las Instituciones del Estado han avanzado sustancialmente en acciones afirmativas para la transversalidad del Género, sin embargo hace falta mucho por accionar respecto a la reducción de brechas y esto constituye un elemento imprescindible para garantizar la seguridad a la cual hacemos referencia en nuestro de Acción Nacional de implementación de Resolución 1325.

¿Cuál ha sido desde su precepción, el principal aporte de la República de Chile para la implementación de la Res. 1325 en El Salvador?

Ada Abrego.- La República de Chile constituyo el referente principal para dar inicio al proceso de implementación de la Resolución 1325 en El Salvador. La República de Chile contribuyo al proceso de construcción del Plan de Acción Nacional de la Res. 1325, dio un importante aporte al proceso de discusión, dialogo, y de formación y aumento de las capacidades de las instituciones que conforman el Consejo y el Comité Nacional de Implementación de la Resolución 1325.

Sin duda un importa aliado que transfirió su experiencia para permitirnos tomar lecciones e implementar nuestro propio proceso.

¿Cuáles son los retos que enfrenta el Ministerio de Relaciones Exteriores de cara al cumplimiento de la Res 1325?

Ada Abrego.-

- La divulgación de la Resolución 1325 en los ámbitos institucionales y comunitarios; para ello desarrollar una escuela de formación que ayude a aumentar las capacidades institucionales para la comprensión de la Resolución debe ser importante a la luz de convertirse en un proceso que converge y potencie las políticas públicas en materia de Mujer.
- Posicionar más agresivamente al Comité Técnico y la agenda Mujer, Paz y Seguridad en las políticas públicas.
- La investigación nacional que permita destacar nuevos elementos e interpretar la resolución 1325 a luz de los contextos actuales.
- Analizar más profundamente que significa la perspectiva de género en la Paz y en la Seguridad, para propiciar iniciativas de políticas públicas que den más sustento al cumplimiento a los mandatos de la Res 1325 y sus subsiguientes.

Conclusión

Para El Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador, la participación de las Mujeres en el marco de la Res. 1325 se entenderá desde el enfoque de ciclo de vida, el cual se para efectos de esta investigación se entenderá como los conflictos de cualquier naturaleza afectan de manera diferenciada a niñas y mujeres en sus diferentes ámbitos (edad, raza y sexo). En ese sentido, la Res. 1325 en El Salvador, responde a las diferentes demandas de la generación post conflicto, en el marco de resarcir derechos, así mismo posicionando a la misma en el contexto de violencia social que afecta a las mujeres y las niñas en el territorio Nacional.

La implementación de la Res 1325 en El Salvador, es un ejemplo a los países centroamericanos sobre la creación de políticas con perspectiva de género y

seguridad. Es por ello que el Estado Salvadoreño, lanzó su Plan de Acción Nacional, esto se debió al esfuerzo de las Instituciones de Estado en priorizar acciones que garantizaran la implementación de la agenda mujer paz y seguridad.

Aún existen retos que el Estado debe superar, tomando en cuenta que la cultura Patriarcal sigue imperante en todos los ámbitos de desarrollo de las mujeres, es difícil articular el tema de seguridad desde el enfoque femenino, en ese sentido, es necesario realizar acciones que promuevan la Resolución desde el enfoque jurídico como un instrumento de obligatorio cumplimiento para los Estados en especial en el ámbito de las Instituciones encargadas de la Defensa Nacional con el objetivo de crear planes de Estudio en perspectiva de la Resolución y así modificar el esquema androcéntrico que existe en dicho espacio.

Entrevistada

Xochitl María Bendeck Rivera
Rectora de Vida Libre de Violencia
Rectoría Vida Libre de Violencia
Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU)

Objetivo

Indagar sobre el proceso de implementación y cumplimiento de la agenda mujer paz y seguridad en El Salvador.

Entrevista

¿Cómo da inicio de la Agenda Mujer, Paz y Seguridad en El Salvador?

Xochitl Bendeck.- En un inicio en El Salvador no se veía que fuera a ser una agenda que nos convocara al país, porque la Resolución 1325 surge después de la firma de los acuerdos de paz, por lo cual nadie la había retomado, sin embargo hubo un esfuerzo a nivel de cooperación con la Ex-Embajadora Chilena en El Salvador y a raíz de eso junto con la cancillería, el ISDEMU, e instancias aliadas a ONU mujeres se empezó a discutir para ver de qué forma esta agenda de Mujer, Paz y Seguridad podía servir para nuestro contexto nacional en diferentes vías.

Esta agenda no solo nos sirve para trabajar a nivel posconflicto sino que también para trabajar en fenómenos sociales que mantienen en conflicto el país, por lo que desde un inicio la recuperación de memoria histórica era un tema principal, con la finalidad de la reparación para las víctimas sobrevivientes del conflicto armado. El proceso de reparación quedó inconcluso en la firma de los acuerdos de Paz y este tema fue prioritario en el planteamiento y formulación del Plan de Acción Nacional de la Res1325.

El Plan de Acción de El Salvador aborda algunas manifestaciones de violencia generada hacia las mujeres en contextos de violencia social, en el entendido de que El Salvador si bien es un Estado que fue declarado en guerra formalmente

años atrás, evidentemente el conflicto social también tiene un impacto diferenciado en las mujeres, las niñas y las adolescentes. Es en ese sentido, que el abordaje de la violencia de género en el ámbito de prevención debe ser contextualizado con las políticas de seguridad y del accionar de los cuerpos de seguridad.

Entonces a partir de ahí se empezó a generar en un principio un movimiento de personas interesadas en darle impulso a esta resolución que empezaron a generar mayor discusión sobre el tema, y a partir de eso la cancillería, impulsa un decreto en el que se constituye un comité para darle seguimiento a la resolución 1325, y a partir de ahí nos integramos en instancias permanentes de trabajo para la formulación de un Plan Acción Nacional, como lo pide el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

¿Considera Usted que el Estado Salvadoreño a partir de los mecanismos establecidos durante el proceso de la implementación de la agenda mujer paz y seguridad, da respuesta a los mandatos de las resoluciones 1325 y subsiguientes, específicamente en el tema de participación de la mujer en los procesos de solución de conflictos?

Xochitl Bendeck.- El Estado Salvadoreño con la implementación de estas Resoluciones, se centra en la oportunidad de fortalecer los procesos de participación de las mujeres en ese ámbito.

Una de las debilidades del Estado al inicio fue el cuestionamiento si estas eran o no aplicables al País; ni la sociedad civil, las mujeres organizadas y las organizaciones de derecho humanos de las mujeres tampoco le podían dar cierto avance, fue hasta que la concertación feminista Prudencia Ayala mediante la Señora América Romualdo, impulso acciones afirmativas de participación de la sociedad civil en el marco de la Resolución, pero la misma no ha sido posicionada como instrumentos jurídicos como lo es la CEDAW, ya que hay desconocimiento de la misma.

En ese sentido, el ISDEMU en el marco de la implementación de la Res. 1325 conformo el grupo de Mujeres Constructoras de Paz y Seguridad, mismo que está integrado por mujeres ex combatientes, que no solo abordan los temas propiamente del conflicto si no los temas pendientes de los acuerdos de Paz, este grupo gestor se crea como una especie de consejo consultivo, formado por mujeres lideresas y que busca promover esa participación de las mujeres para para la resolución de conflictos.

¿Cómo fue el proceso de construcción del Plan Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 en El Salvador?

Xochitl Bendeck.- Primeramente este proceso se desarrolló en diferentes niveles, a nivel regional se realizó un encuentro donde se dio a conocer el contenido de las resoluciones y se desarrollaron temáticas que fueron lideradas por la CEPAL y la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva del ISDEMU.

Se realizaron diferentes entrevistas con actores clave para el proceso de elaboración del Plan y finalmente en el 2016 se cerró el proceso de recapitulación de información aclarando un poco más el contexto de su aplicación a nivel nacional, en el cual se consideró las experiencias de los planes de acción de otros países y los lineamientos que da el Consejo de Seguridad de ONU y sus recomendaciones.

Se elaboró el plan retomando las ideas de que no solo fuera un plan para atender la post guerra sino que se adecuara al contexto social actual, e incluso este plan tiene un asidero en la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia y al Plan de Acción de la misma, en ese sentido, en estos instrumentos se definen actividades vinculadas al abordaje de la violencia basada en genero pero en contextos de violencia social y es ahí donde se integra la implementación de la resolución 1325 desde ese enfoque.

Al respecto, creo yo que hay que tener cuidado en algunas cosas, por ejemplo en un país como El Salvador que tiene un marco normativo bastante desarrollado en materia de derechos humanos de las mujeres, llevar a la par las resoluciones de la 1325 puede ser complejo para las instituciones en la comprensión de en qué casos se utiliza o como se reporta en ley especial y en cuales en el plan de la 1325, y de hecho esos son temas que siempre salen en las reuniones del comité técnico de la 1325, para la cual nosotros hacemos mucho énfasis en no duplicar acciones que se reportan en la LEIV, en ese sentido, el propósito de la 1325 y subsiguientes no puede ser un plan que sustituya a lo mandado en la Ley Especial Integral, creo que ahí todavía no logramos del todo aterrizar el plan, porque se debe tener mucha claridad y fineza, además de una muy buena proyección e información de datos para saber a qué población se va dirigir y focalizar las acciones específicas del plan de acción de la 1325, porque el propósito de este plan no es atender la violencia intrafamiliar, o atender todas las formas de violencia social aunque la 1325 se enfoca en la prevención de la violencia sexual pero no estamos hablando de toda la violencia sexual, sino no en aquella violencia sexual cometidas por agentes estatales, no por ejemplo la que enfrentan los niñas con los docentes, entonces equilibrar el manejar dos planes nacionales no es una tarea fácil.

¿Qué tipo de insumos se tomaron para la construcción del Plan de Acción Nacional?

Xochitl Bendeck.- Para la construcción del plan de acción Se recapitulo información y la comprensión de las experiencias de las instituciones que ya tenían la resolución en sus planes de acuerdo a la formulación de la resolución por la comisión de la Corte Interamericana, para los cuales el Estado ha destinado recursos, como es el caso del Mozote.

Es de señalar que para el ISDEMU, no ha sido fácil, pero se trabaja con las mujeres generando espacios de reflexión con lideresas o en el ámbito de en

salud poder atender a todas las personas ex combatientes.

Estas acciones mencionadas eran insumos previos, que se habían identificados, porque existen otros instrumentos legales que las norman, pero que también es importante reflejarlo específicamente en las que no se mencionan, estas acciones para las mujeres, para la formulación técnica del plan, se debe identificar los esfuerzos previos de darle cumplimiento a la resolución, el reto era que las instituciones asumieran acciones en el marco del espíritu de la Resolución del plan de acción y que estas no se duplicaran en con lo que se reporta en LEIV, en ese sentido, estas acciones no se deben las instituciones nacionales clave contribuyeron en la formulación técnica del plan. Un ejemplo El Salvador de colaborar con fuerzas de paz o comisiones de paz para ir a países en conflictos armados, entonces toda esa recopilación de las misiones de paz, ya sirve de insumo, para poder hacerle las recomendaciones al Estado Mayor, al cual se le debe manifestar: que en cumplimiento de la resolución 1325 debe enviar una participación equitativa de hombres y mujeres en estas misiones de paz, que se debe garantizar que estos equipos, reconocen la resolución, van sensibilizados y no van a ir a generar agresiones a las poblaciones a las que van a trabajar.

¿Cuáles han sido las formas de gestión de la cooperación, acceso a los recursos materiales y de formación para la implementación de la Agenda Mujer Paz y Seguridad?

Xochitl Bendeck.- En un principio hubieron instancias mayores que nos prestaron su colaboración como lo fueron la Embajada de Chile en El Salvador y ONU Mujeres, ellos dieron un primer impulso importante para el inicio de acciones en virtud de la Agenda Mujer, Paz y Seguridad, actualmente hay muchas cosas que ya hoy por hoy se están realizando con recursos propios de las Instituciones porque se han incorporado los Planes a las situaciones institucionales.

Se conformó un grupo que se le denominó desde un inicio El Grupo de Amigos y Amigas de la Resolución 1325, ahí se convocan Embajadores, Cuerpo Diplomático llámese cooperación y con ellos se ha dado apoyos puntuales a algunas acciones de la 1325. Inicialmente también la Cooperación Holandesa estuvo apoyando en todo el proceso de formulación del Plan de Acción, podemos decir que sí hubo apoyo externo y de cooperación para hacer andar el Plan y compaginar todo lo que se necesitaba para crear condiciones, para poder echar andar el Plan e instalar las instancias correspondientes.

¿Dentro de esa cooperación se podría decir que la más fuerte es la cooperación técnica en esta parte?

Xochitl Bendeck.- Sí, pero al mismo tiempo se recibió Cooperación Financiera para la formulación del Plan; la Cooperación Técnica que dio la Embajada de Chile fue a través de expertos en la temática específicamente representantes de RESDAL, así mismo recibimos Cooperación de ONU con expertos de la CEPAL,

ellos dieron esa cooperación en concepto de Cooperación Técnica entonces ha habido una combinación de ambas.

¿En el marco de políticas públicas, el Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 en El Salvador, da respuesta a las políticas, programas y acciones que promueven el empoderamiento de las Mujeres Salvadoreñas en el ámbito público?

Xochitl Bendeck.- Realmente como logramos enlazar que el Plan de Acción de la 1325 quedara vinculado a la implementación del Plan Nacional de la Política Para una Vida Libre de Violencia Para las Mujeres, en ese sentido, esto permite que sea una herramienta complementaria de Políticas Públicas a la Política Nacional y es la herramienta con la cual Cancillería y otras Instituciones que quizás no se creían con el mandato de aplicar la Ley Especial Integral se encuentren vinculadas algunas de estas opciones en ese sentido o acciones que no tan claramente se veían. Por ejemplo los procesos de recuperación de memoria histórica en el estricto sentido de experiencias que tuvieron las mujeres que participaron en la guerra sobre violencia sexual, sobre tratos discriminatorios o como los Acuerdos de Paz reforzaron brechas de discriminación en ese momento contra las mujeres al no darles iguales oportunidades en el acceso de tierras, de servicios de salud, a prestaciones que si gozaron los hombres a la hora de reintegrarse a la sociedad, hacer todo ese análisis se hace ya en el entramado de toda la Política Nacional

¿Qué significa el concepto de participación de la mujer?

Xochitl Bendeck.- El ISDEMU desde que entró en vigencia el marco normativo ha promovido la participación de la mujeres a través de diferentes estrategias, obviamente como Institución del Estado lo que nos compete es abrir espacios de participación para que las mujeres no solo puedan ser control sino también dar aportes para la formulación de la Política Pública.

En general todas nuestras Políticas Públicas siempre han sido consultadas con las mujeres de la Sociedad Civil, creemos que es importante escuchar siempre las posiciones de las mujeres en la Sociedad Civil porque ellas son nuestro mejor termómetro de si la Política está o no funcionando.

¿Qué entiende el ISDEMU por participación de la mujer en el marco de la Resolución 1325?

Xochitl Bendeck.- La participación de la sociedad civil en espacios gubernamentales siempre ha sido importante en el marco de formulación de Plan de Acción de la Res. 1325 en ese sentido, el Comité Técnico para la implementación de la Resolución se encuentra constituido por 10 instancias de Gobierno y hay 2 o 3 organizaciones de la Sociedad Civil, eso es por la naturaleza del espacio, no son asambleas ciudadanas, son espacios donde el Estado debe impulsar acciones de naturaleza Pública Estatal, donde las voces de la Sociedad Civil tienen un representación y se busca al más que participen organizaciones muy empoderadas y que puedan dar aportes de calidad no una participación simplemente numeraria.

En ese sentido, en el Comité Técnico de la 1325 participan la Organización

Concertación Feminista Prudencia Ayala, que es la organización que más ha trabajado este tema de la 1325 en el país y por eso es que está ahí, no es por otra razón, está además la Asociación Melida Anaya Montes que es una de las ONG que representa a la Sociedad Civil en la Junta Directiva del ISDEMU, si bien numéricamente puede que no se halle una participación equitativa pero en calidad si, por que se les da un reconocimiento desde su experiencia y desde la representatividad y la trayectoria que tienen en la representación de mujeres, es decir que realmente son mujeres que aportan con voz y con calidad técnica en esos espacios.

Al igual hablamos del grupo que nosotras hemos conformado que es el grupo gestor de la Agenda Mujer, Paz y Seguridad que son mujeres lideresas desde diferentes zonas del país que ellas mismas representan a otras mujeres ex-combatientes en sus propios territorios y que ellas puedan trasladar y aglutinar a más mujeres, entonces más bien una participación representativa tenemos que reconocer que son mujeres que traen una trayectoria, que traen una experiencia de contraloría y de incidencia.

¿Desde su perspectiva cómo ve el avance que ha tenido principalmente la Fuerza Armada, como institución viendo a otra institución, al respecto de la 1325?

Xochitl Bendeck.- Yo creo que la Fuerza Armada tiene la ventaja de como toda Institución Castrense, tiene disciplina, así como tiene una inclinación jerárquica muy fuerte. Yo en lo personal no estoy muy convencida de que ellos estén muy sensibilizados, pero efectivamente están haciendo esfuerzos importantes por darle cumplimiento a los Mandatos de la Resolución y a los Compromisos adquiridos como País en la Política Nacional.

Considero que se han hecho avances importantes en materia de formación, en la revisión de la conformación de sus Misiones de Paz, entiendo que han tomado medidas para ir haciendo más cambios, obviamente primero porque el porcentaje de mujeres que participan en la Fuerza Armada es mínimo, entonces tampoco se les puede pedir niveles altos de representación equitativa de 50% y 50% porque no tienen más mujeres, y tantas mujeres en todos los rangos.

Sin embargo, ellos están haciendo sus análisis en brechas de género y no solo lo están haciendo por cumplimiento de la 1325 sino porque la Fuerza Armada participa en los mecanismos de aplicación de la Ley de Igualdad y de los mecanismos de aplicación de la Ley Especial Integral y el Plan de la 1325, por las 3 vías están presionados para dar cumplimiento a Mandatos Internacionales.

Se han generado bastantes procesos de formación no solo con la Cooperación de la Embajada de Chile sino que también el mismo ISDEMU les ha facilitado procesos de masculinidad que son tan importantes en una Institución tan masculinizada para el cambio de patrones, estaban en su proceso de formación de Política de Igualdad de Género, su Unidad de Género. Han creado

mecanismos, así como lo es la celebración del 8 de marzo, en el que se hizo el reconocimiento de mujeres destacadas en las Fuerzas Armadas, el Ministro actual tiene compromiso de dar cumplimiento a las Mandatos Internacionales.

Conclusión

En base a la entrevista presentada con anterioridad podemos concluir que el instituto encargado del tema Género en El Salvador, ha trabajado de la mano con la sociedad civil para darle un mayor impulso a la Resolución 1325 y subsiguientes, tomando como punto de partida el concepto de la participación de la mujer, divulgando y sensibilizando a la población a través de la normativa institucional vigente, así como también del Plan de Acción Nacional en las instituciones gubernamentales.

Antes de la entrada en vigor del PAN ya se estaban tomando medidas en materia de género, ahora esas medidas han servido de complemento para llevar a cabo el PAN de manera más efectiva. La sociedad civil es la que impulso inicialmente la Res.1325, se toma por un lado el concepto de participación por empoderamiento por datos cuantitativos pero no cualitativos, al final lo que tiene un mayor significado en la calidad no el dato numérico, ya que esa calidad será la que hará que más mujeres se vayan sensibilizando y cambiando su realidad.

Entrevistada

Jazmín de Muñoz
Coordinadora de la Unidad de Género Institucional.
Fuerza Armada de El Salvador.
Ministerio de Defensa Nacional

Objetivo

Indagar sobre la experiencia generada del proceso de implementación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, retos, avances y prospectiva de cara al cumplimiento del Plan de Acción Nacional de la RCS 1325 en El Salvador.

Entrevista

¿Cómo se ha trabajado el tema del empoderamiento de las mujeres en esta institución?

Jazmín de Muñoz.- El tema de empoderamiento de la Mujeres en el Ministerio de la Defensa Nacional, se empieza a trabajar con un objetivo claro o mejor dicho de manera institucional, a partir de la creación de la Unidad de Género institucional en el año 2015. Sin embargo, ya antes de la creación de la misma existían esfuerzos a manera de pincelazos o bosquejos de lineamientos de una manera aislada.

De manera concreta es que a partir de la creación de dicha unidad se tiene un fin específico y objetivos claros ya que la unidad estableció dentro de su visión y objetivo capacitar, hacer notar las capacidades y visibilizar lo que se está

desarrollando por parte de las mujeres militares.

¿Cuáles han sido los avances institucionales en materia de Género en la Fuerza Armada? ¿Ya ha sido creada la política de género institucional?

Jazmín de Muñoz.- Los avances son 1) Lograr el compromiso de las autoridades que representan a la institución, es decir, de los Señores Generales Titulares del ramo, porque sin el compromiso de ellos difícilmente la institución podría haber implementado (la RCS 1325). 2) la creación de la Unidad de Género donde se ratifica el compromiso institucional que se tiene frente al Estado y a la sociedad en la implementación del tema, 3) Es cuando se incorporan a las mujeres a la institución lo que significa un aporte fundamental, que si bien es cierto estas mujeres no se formaban como profesionales de las armas, en el país, a partir del 2010 la escuela militar Capitán General Gerardo Barrios, abre sus puertas para que las mujeres se preparen como militares de carrera ejerciendo sus mandos, lo que significa un avance grande.

Actualmente si, existe una política ministerial de género en las Fuerzas Armadas salvadoreña, la que contiene 4 ejes principales: educación, marco legislativo, la homologación de la normativa militar con la normativa nacional en el sentido de que por algún caso se estuviere transgrediendo los Derechos, como el bienestar, potenciar a las mujeres en mejores condiciones para que desarrollen sus actividades, tanto personales como laborales, ya que por ejemplo, ellas pasan toda la semana encuarteladas como cualquier otro hombre.

En tal sentido, se está consiente que por ejemplo las infraestructuras no les permiten (a las mujeres) desarrollar completamente sus capacidades, por lo cual se retoma ese eje, además, se aborda lo referente a las misiones y operaciones de paz, que es el tema que aborda en particular la RCS 1325, es decir que, se forman contingentes para participar en misiones de operaciones de paz.

Desde su institución. ¿Qué políticas específicas existen para integrar a las mujeres en las estructuras de trabajo de mayor rango?

Jazmín de Muñoz.- Es un tema complejo (el tema de formación para el acceso de las mujeres en los rangos militares) ya que por el momento no se puede incorporar a mujeres en altos rangos como en una institución normal, porque, es un sistema educativo donde deben prepararse para ganar los grados, y de acuerdo a su formación irán obteniendo los grados acorde o grado académico.

Si bien es cierto, cuando ellas se gradúan de la escuela militar, que es el primer paso recién incorporadas, obtienen su primer grado y obtienen mando, pero como oficiales subalternos, subtenientes, tenientes o capitanas y las más antiguas tiene grado de Capitán. Es decir que ellas aun no tienen un mando específico, poder de decisión, dirección o de un puesto grande, como de Jefe de Departamento, Jefes de Sección. En este momento solo pueden tener mandos medios, porque no han llegado a niveles altos porque su nivel educativo y esto no

les permite acceder a un mayor rango de su empleo.

Es decir que debe cumplir los requisitos que el sistema educativo de la Fuerza Armada brinda para abrir esos espacios, esos espacios deben ser ganados, es como una carrera más, los oficiales de carrera nunca dejan de estudiar. Los parámetros que se les aplican a las mujeres para acceder a estos puestos no son diferentes, son los mismos de medición entre hombres y mujeres, son oficiales independientemente de su sexo.

¿Cuentan con un perfil específico para la selección y reclutamiento del personal femenino?

Jazmín de Muñoz.- Para la selección, son los mismo que están establecidos para su ingreso, es decir para el área de la tropa de soldados en general. En los procesos de formación, tampoco existe un parámetro específico para las mujeres. Sin embargo, las mujeres deben cumplir ciertos requisitos por la idoneidad de las funciones que desempeñan y que son requisitos indispensables por ejemplo, no deben estar embarazadas, pero no como una limitación del derecho de procrear, si no, como una condición física exigible ya que debe tener la posibilidad de estar reclusa incluso por periodos de meses dentro de la institución, por ejemplo, cuando deben ser designadas a una misión o fuerza de tarea.

En relación al reclutamiento físico es la misma condición, recuerda que hasta el año 2014 todavía era requisito indispensable, incluso para el personal administrativo presentar la prueba de embarazo, a la hora de aplicar a un puesto u optar a un cargo, dentro de la institución. A partir del 2015 se quitó del reglamento y de los parámetros de selección del personal, a nadie se le exige o se le pide que presente la prueba de embarazo, pero para ellas si es una condicionante pero no por su calidad de mujer si no, por su condición física y el trabajo que van a desarrollar.

¿Se ha elaborado programas de formación dentro de las escuelas militares que visibilicen de manera integral la participación de las mujeres en este ámbito?

Jazmín de Muñoz.- Desde el 2018 se está trabajando en la propuesta de modificación de los planes de estudio, aprobados por el Ministerio de Educación, esto porque hay que recordar que es una Institución Superior de Educación Militar, entonces deben ser aprobados y legalmente establecidos por el MINED. La Unidad de Género está trabajando en la implementación de una signatura referente a Género, se están trabajando los temas para posteriormente el Comando de Doctrina y Educación Militar, que es el encargado de todo lo referente a educación la Fuerza Armada en todos los niveles y todos los grados, lo aprueben, para poder implementarlo, lo que será posible a partir de año 2019, impartido como una materia específica que deberán cursar, no solo en la Escuela Militar. Es decir que ellos son un sistema, va implementándose

paulatinamente, significa que podría empezarse en la Escuela Milita con algún tema como conceptos básicos, pero puede evolucionar y dependiendo el nivel que vaya generando en los oficiales así se ira implementando la temática de forma general.

Existe algún monto presupuestario específico para el funcionamiento de la Unidad de Genero Institucional.

Jazmín de Muñoz.- Un monto específico, en una cifra concreta no se tiene, pero se cuenta por ejemplo con infraestructura y si se desea desarrollar algún proyecto, se pide autorización y pese a que no se tiene un presupuesto asignado, se considera que este año (2018) es cuando más dinero se ha destinado para la Unidad de Genero, por ejemplo, se realizó el primer encuentro de mujeres, en el cual se invirtió en los cursos de Genero, también se realizara próximamente 14 y 15, 16 de agosto, todo esto requiere dinero, aunque no se cuente con un monto específico, si existe una cantidad que se designa, en salarios y actividades.

Cuál ha sido el principal obstáculo para la transversalización del tema Género en las Fuerzas Armadas Salvadoreñas.

Jazmín de Muñoz.- Se puede empezar por establecer que a partir de que la FAES es una institución creada por hombres y para hombres, con 200 años de existencia en un régimen patriarcal es realmente complicado hablar de Género, pero quizá lo más difícil, es parase frente al jefe y convencerlos, con fundamento legal, doctrinario y fundamentos históricos que permita justificar el porqué de las actuaciones.

Tratar de cambiar el pensamiento, ha sido lo más difícil, que de pronto los oficiales estén en medio de una asignatura por ejemplo, "tácticas operativa " que se trata de guerra, y de repente se solicita autorización para facilitar un tema sobre masculinidades, hay una sorpresa, ya que son polos extremos de la situación, lo más difícil es eso, cambiar y convencer de que el tema Género es importante, pero una vez aceptado el convencimiento del mando que debe autorizar. Para llegar a los mandos medios, aunque se llegue al Titular y se autoriza, se deben romper ciertas barreras empezando por los mandos medios, romper esa barrera mediante el convencimiento, y el cambio de pensamiento.

Esta resolución manda (RCS 1325) se incluyan mujeres en las misiones de paz, es decir que la FAES mandan componente femenino dentro de las misiones, inicialmente lo que pasaba es que se mandaba personal femenino por llena una vacante como requisito de la ONU, en carácter de servicio, a nanitas, cocineras, pero no se mandaba una oficial de carrera para que ejerciera el mando, se mandaba por llenar un espacio y cumplir con un requisito.

Con la evolución de la Resolución y los compromisos internacionales que se tiene que cumplir, se exigen otros requisitos que se deben cumplir, es decir que después de esto se mandó otro personal femenino con otra calidad, siempre de

subalterno, porque no se tiene mujeres de más Grado, pero ya se mandan como jefes de compañía o comandantes de sección. Ya llevan cierto grado de mando ejerciendo su profesión dentro de ese contingente. Son pocas pero si van. Es importante destacar que Chile ha sido fundamental en la formación del personal de FAES, en especial con la embajadora, Chile ha sido un ente formador, aprender de Chile la formación militar del tema de género. Chile tiene los medios idóneos para realizar las acciones de cooperación técnica y de capacitación.

Conclusión

El abordaje del tema de género dentro del ámbito de la Defensa es controversial debido a su naturaleza, para el Ministerio de la Defensa Nacional un principal logro en este sentido es el establecimiento de la Unidad de Género Institucional en el 2015, donde se priorizan ciertas acciones para la promoción de actividades en el marco de la protección de los derechos de las mujeres al interior de la institución.

En ese sentido, esto no hubiera sido posible sin el apoyo político de las autoridades del Ministerio y es a partir de la implementación de la Resolución en el País donde se propician espacios para la participación de las mujeres en las Misiones de Paz.

Se considera que para establecer cambios sustanciales y que abonen a la realización de acciones que transverzalicen el tema de género y que promuevan cambio el paradigmático al interior de la FAES, deberían de pasar por la sensibilización, concientización y adopción a todos los niveles en la estructura jerárquica de la misma para la modificación y adecuación los planes de estudio con los que se forman y así institucional el tema a nivel integral.

El tema curricular dentro de la Escuela Militar es uno de los principales retos que tiene el Ministerio de Defensa ya que este debe ser formulado y visualizado desde las necesidades de las mujeres que se postulan al momento del ingreso a la misma y en condiciones de igualdad y no discriminación.

ANEXO 4

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

DECRETO No. 74.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

CONSIDERANDO:

I.- Que de conformidad al artículo 1 de la Constitución de la República es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social;

II.- Que el artículo 86 de la Carta Magna establece que las atribuciones de los órganos del Gobierno son indelegables, pero que colaborarán entre sí en el ejercicio de las funciones públicas;

III.- Que el artículo 168 de la Constitución de la República establece entre las atribuciones y obligaciones del Presidente de la República, cumplir y hacer cumplir la Constitución, los tratados, las leyes y demás disposiciones legales; procurar la armonía social y conservar la paz y tranquilidad interiores y la seguridad de la persona humana como miembro de la sociedad; así como velar por la eficaz gestión y realización de los negocios públicos;

IV.- Que el Plan de Gobierno para la profundización de los cambios "El Salvador Adelante", establece que una de las estrategias a ser implementadas será continuar avanzando hacia la equidad de género;

V.- Que mediante Decreto Legislativo No. 134, de fecha 12 de julio de 1945, publicado en el Diario Oficial No. 191, Tomo No. 139, del 4 de septiembre de ese mismo año; la República de El Salvador ratificó la Carta de las Naciones Unidas;

VI.- Que de acuerdo con el artículo 25 de la Carta de las Naciones Unidas, los Estados Miembros han convenido en aceptar y cumplir las decisiones del Consejo de Seguridad, de acuerdo con las disposiciones de la referida Carta;

VII.- Que el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptó la resolución 1325 (2000) en su sesión 4213a, celebrada el 31 de octubre de 2000, en la cual insta a los Estados Miembros a velar porque aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos; asimismo, les insta a que aumenten su apoyo financiero, técnico y logístico voluntario a las actividades de adiestramiento destinadas a crear sensibilidad sobre las cuestiones de género.

Además, dicho Consejo ha adoptado una serie de resoluciones subsiguientes relativas a los temas de mujeres, paz y seguridad.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales,

DECRETA:

Art. 1.- Créase el "COMITÉ NACIONAL DE IMPLEMENTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN 1325 (2000) DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS Y LAS RESOLUCIONES SUBSIGUIENTES QUE SEAN ADOPTADAS EN EL TEMA DE MUJERES, PAZ Y SEGURIDAD", en adelante el Comité Nacional, que tendrá como objetivo principal proponer políticas y normas que aseguren el cumplimiento de dichas resoluciones en la República de El Salvador.

El Ministerio de Relaciones Exteriores será el coordinador general del Comité Nacional.

Art. 2.- El Comité Nacional estará integrado por un Consejo Directivo, una Comisión Técnica de Seguimiento y un Grupo Asesor Permanente.

Art. 3.- El Consejo Directivo será el órgano decisorio del Comité Nacional y estará integrado por las siguientes Secretarías de Estado e instituciones particulares:

- a) Un representante del Ministerio de Relaciones Exteriores;
- b) Un representante del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública;
- c) Un representante del Ministerio de la Defensa Nacional;
- d) Un representante de la Fiscalía General de la República;
- e) Un representante de la Procuraduría General de la República;
- f) Un representante del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU);
- g) Tres representantes de los organismos no gubernamentales nacionales debidamente inscritos en los registros correspondientes dedicados a la promoción de la mujer.

Para efectos de la integración del Consejo Directivo, cada institución miembro designará a través del acuerdo correspondiente a un representante propietario y un suplente.

En caso de fuerza mayor, renuncia, remoción o muerte del representante propietario, el miembro suplente asumirá interinamente la representación. En esos casos, la institución nombrará a un nuevo representante, salvo que la causa fuere temporal.

Art. 4.- Para el cumplimiento de su objetivo el Consejo Directivo tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Proponer un Plan de Acción Nacional (PAN), para el cumplimiento de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y las resoluciones subsiguientes que sean adoptadas en el tema de "mujeres, paz y seguridad", en el cual se definirán las funciones y responsabilidades de cada entidad, en el marco de sus competencias.
- b) Establecer mecanismos de recuperación de la memoria histórica.
- c) Constituir entre sus miembros, cuando fuere necesario, grupos de trabajo para el análisis de temas específicos.
- d) Aprobar los informes que presente la Comisión Técnica o los grupos de trabajo.
- e) Elaborar el informe anual y cualquier otro informe extraordinario sobre el estado de avance de sus objetivos.
- f) Gestionar la cooperación interna y coordinar con las instituciones del Estado correspondientes la obtención de cooperación externa, para realizar las funciones inherentes del Comité Nacional.
- g) Participar en reuniones nacionales e internacionales relacionadas con sus objetivos.
- h) Establecer su método de trabajo; así como los demás aspectos operativos y logísticos necesarios.

i) Crear e implementar su propio mecanismo de rendición de cuentas.

Art. 5.- La Comisión Técnica de Seguimiento será el órgano ejecutor de las decisiones del Consejo Directivo y estará integrada por:

- a) Ministerio de Relaciones Exteriores;
- b) Ministerio de Justicia y Seguridad Pública; c) Ministerio de Educación;
- d) Ministerio de la Defensa Nacional;
- e) Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- f) Ministerio de Salud;
- g) Secretaría de Inclusión Social;
- h) Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia (CONNA);
- i) Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU);
- j) Consejo Directivo del Programa de Reparación de Víctimas de Violaciones a los Derechos Humanos ocurridas en el Contexto del Conflicto Armado;
- k) Concertación Feminista Prudencia Ayala;
- l) Comisión Nacional de Búsqueda de Niñas y Niños Desaparecidos durante el Conflicto Armado Interno;
- m) Representación de la sociedad civil ante la Junta Directiva del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU);
- n) Universidad de El Salvador;
- o) Consejo de Educación Superior; y
- p) Grupo Parlamentario de Mujeres de la Asamblea Legislativa.

Art. 6.- Para efectos de representación, el titular de cada institución designará mediante el acuerdo correspondiente a un representante ante la Comisión Técnica de seguimiento.

En el caso de instituciones que también conformen el Consejo Directivo, se podrá nombrar ante la Comisión Técnica al mismo representante.

Art. 7.- El Grupo Asesor Permanente estará constituido por diversas instituciones nacionales e internacionales relacionadas con la materia y brindará asesoría especializada necesaria para fortalecer el funcionamiento del Comité Nacional.

El Grupo Asesor podrá incluir a las siguientes instituciones:

- a) Sistema de la Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres – El Salvador)
- b) Agencias de cooperación internacional;
- c) Representaciones Diplomáticas acreditadas en El Salvador.
- d) Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
- e) Otras instituciones vinculadas a las funciones del Comité Nacional.

Art. 8.- Los representantes en el Comité Nacional, en el ejercicio de sus funciones, se desempeñarán en forma ad-honorem.

Art. 9.- Para el cumplimiento de sus fines, el Comité Nacional contará con el apoyo administrativo y logístico que fuere necesario, por parte de las Secretarías de Estado y demás entidades que lo integran.

Art. 10.- Para llevar a cabo los objetivos encomendados al Comité Nacional, éste podrá contar con recursos provenientes de instituciones públicas y privadas y personas naturales o jurídicas nacionales o internacionales.

Art. 11.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los veintiocho días del mes de octubre de dos mil catorce.

SALVADOR SÁNCHEZ CERÉN,
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

HUGO ROGER MARTÍNEZ BONILLA,
MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES.

ANEXO 5

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer Informe sobre el 55° período de sesiones (12 de marzo de 2010, 22 de febrero a 4 de marzo y 14 de marzo de 2011)

Capítulo I

Asuntos sobre los que el Consejo Económico y Social debe tomar medidas o que se señalan a su atención

A. Conclusiones convenidas sobre el acceso y la participación de la mujer y la niña en la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología, incluso para la promoción de la igualdad de acceso de la mujer al pleno empleo y a un trabajo decente

Las siguientes conclusiones convenidas aprobadas por la Comisión se transmiten al Consejo Económico y Social, de conformidad con lo dispuesto en su resolución 2008/29, de 24 de julio de 2008, como aportación a su examen ministerial anual de 2011.

El acceso y la participación de la mujer y la niña en la educación, la capacitación y la ciencia

y la tecnología, incluso para la promoción de la igualdad de acceso de la mujer al pleno empleo y a un trabajo decente

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer reafirma la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, los documentos finales del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General y las declaraciones aprobadas por la Comisión con ocasión de los aniversarios décimo y decimoquinto de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.

La Comisión reitera que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y los Protocolos Facultativos correspondientes, así como otros convenios, convenciones y tratados, como los instrumentos pertinentes de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, constituyen un marco jurídico y un conjunto amplio de medidas para promover la igualdad entre los géneros en la educación y el empleo.

La Comisión recuerda la Declaración del Milenio y la resolución 65/1 de la Asamblea General, de 22 de septiembre de 2010, y reconoce la interdependencia de todos los Objetivos de Desarrollo del Milenio. La Comisión recuerda también la declaración ministerial de la serie de sesiones de alto nivel de 2010 del Consejo Económico y Social sobre la aplicación de los objetivos y compromisos convenidos internacionalmente con respecto a la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Toma nota del Programa en pro de la Ciencia: Marco General de Acción, aprobado en la Conferencia Mundial sobre la Ciencia celebrada en Budapest en 1999, y del Marco de Acción de Dakar: Educación para Todos, aprobado en el Foro Mundial sobre la Educación en 2000.

La Comisión acoge con agrado la creación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) y su puesta en funcionamiento, que fortalecerá la capacidad de las Naciones Unidas para facilitar el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, y celebra el nombramiento de Michelle Bachelet como primera Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres.

La Comisión reconoce la importante función que desempeñan los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer, que deberían estar ubicados al más alto nivel posible de gobierno, la contribución pertinente de las instituciones nacionales de derechos humanos, en los lugares donde existan, y el importante papel que desempeña la sociedad civil, especialmente las organizaciones de mujeres, en el fomento de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y en la promoción del acceso y la participación plenos y equitativos de las mujeres y las niñas en la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología.

La Comisión destaca que la educación es un derecho humano, y que el acceso en condiciones de igualdad a la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología empodera a las mujeres y las niñas en un contexto de cambios económicos y tecnológicos a nivel mundial, y promueve el desarrollo, todos los derechos humanos, la educación en la esfera de los derechos humanos y el aprendizaje a todos los niveles, así como la igualdad entre los géneros, la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, y la erradicación de la pobreza.

La Comisión reafirma que el interés superior del niño y de la niña será el principio rector de quienes se encargan de su educación y le dan orientación para el ejercicio de sus derechos y que

dicha responsabilidad incumbe en primer lugar a sus padres o tutores legales.

La Comisión acoge con agrado los adelantos logrados para aumentar el acceso y la participación de las mujeres y las niñas en la educación y la capacitación, incluso la educación en ciencia y tecnología. La Comisión reconoce el potencial de la educación y la capacitación, así como de la ciencia y la tecnología, para contribuir al empoderamiento económico de la mujer, lo que permite, a su vez, acelerar la consecución para 2015 de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, entre ellos los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

La Comisión observa que la educación de calidad y el acceso y la participación plenos y en condiciones de igualdad en la ciencia y la tecnología para las mujeres de todas las edades son imprescindibles para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, son además una necesidad económica y dotan a la mujer de conocimientos, capacidades, aptitudes y recursos técnicos, además de los valores éticos y la comprensión necesarios para que pueda aprender, obtener empleo y mejorar su salud física y mental durante toda la vida, incluso en lo atinente a la prevención y el control de la mortalidad materna, el VIH y el SIDA y otras enfermedades transmisibles y no transmisibles, así como para poder participar plenamente en el desarrollo social, económico y político.

La Comisión acoge con agrado la importante contribución que hacen las mujeres en todos los campos de la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, y reconoce la labor que realizan en todo el espectro de profesiones relacionadas con la ciencia y la tecnología. La Comisión reconoce también que las mujeres y los hombres deberían seguir contribuyendo a la promoción de las dimensiones éticas del progreso científico y tecnológico.

La Comisión reconoce que la investigación y el desarrollo en ciencia y tecnología, y su divulgación, han respondido de manera insuficiente a las necesidades de la mujer. La Comisión recalca la necesidad de que haya una mayor cooperación entre los países, incluso mediante la cooperación internacional y la transferencia de tecnología con arreglo a condiciones mutuamente convenidas, especialmente hacia los países en desarrollo, para avanzar hacia la igualdad en el acceso de la mujer a la ciencia y la tecnología y aumentar su participación en la educación en ciencia y tecnología.

La Comisión expresa su constante preocupación por los efectos negativos de las crisis mundiales como la crisis financiera y económica, la crisis alimentaria y la inseguridad alimentaria continua y la crisis energética, así como los problemas que plantean la pobreza, los desastres naturales y el cambio climático para el empoderamiento de las mujeres y las niñas, incluso en su acceso y participación en la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología.

La Comisión expresa su preocupación por los graves y persistentes obstáculos que entorpecen todavía el adelanto de la mujer y socavan aún más su participación en la adopción de decisiones, en particular la persistente feminización de la pobreza, la falta de acceso a los servicios de salud, educación, capacitación y al empleo, en condiciones de igualdad, así como los conflictos armados, la falta de seguridad y los desastres naturales.

La Comisión reconoce que los hombres y las mujeres siguen haciendo frente a estereotipos de género, así como a desafíos y obstáculos a cambiantes actitudes discriminatorias, y destaca que persisten dificultades y problemas en la aplicación de las normas y directrices internacionales para

eliminar la desigualdad entre los hombres y las mujeres.

La Comisión ve con suma preocupación todas las barreras jurídicas, económicas, sociales y culturales que impiden que las mujeres y las niñas tengan acceso a la educación y la capacitación en condiciones de igualdad, y reconoce que algunas mujeres y niñas afrontan discriminación y desventajas múltiples que impiden su participación en la educación, la capacitación y el empleo.

La Comisión reconoce que la crianza de los hijos debe ser una responsabilidad compartida de los padres, mujeres y hombres, y la sociedad en su conjunto, y que la maternidad, la condición de progenitora y el papel de la mujer en la procreación no deben ser motivo de discriminación ni limitar la plena participación de la mujer en la sociedad.

La Comisión expresa profunda preocupación por el hecho de que la discriminación y la violencia contra las mujeres y las niñas, en particular el acoso sexual y la intimidación, siguen ocurriendo en todas partes del mundo, incluso en los lugares de estudio y de trabajo. La Comisión señala que esos son obstáculos que entorpecen el logro de la igualdad de acceso y participación de las mujeres y las niñas en la educación, en particular la educación en ciencia y tecnología, y la capacitación, así como impedimentos al desarrollo de su pleno potencial como compañeras de los hombres en otros aspectos de la vida, entre ellos el pleno empleo y el trabajo decente.

La Comisión también expresa su preocupación por el hecho de que las oportunidades educativas inadecuadas y la baja calidad de la educación reducen los beneficios de la educación y la capacitación para las mujeres, las niñas, los hombres y los niños, y que los beneficios de la mujer en materia educativa aún no se plasman en el acceso al pleno empleo y al trabajo decente en condiciones de igualdad, lo que acarrea consecuencias adversas a largo plazo para el desarrollo de cualquier sociedad. La Comisión sigue profundamente preocupada por la persistencia de altas tasas de analfabetismo entre las mujeres, y de papeles estereotipados de las mujeres y los hombres, que inhiben la igualdad de participación de la mujer en el empleo y dan lugar a la segregación en las ocupaciones, en particular una representación insuficiente generalizada de las mujeres y las niñas en muchos campos de la ciencia y la tecnología, lo que representa una pérdida de talento y perspectivas, limita el desarrollo económico y el empoderamiento económico de la mujer y puede contribuir a aumentar las diferencias salariales por razones de género.

La Comisión expresa su preocupación por las altas tasas de deserción escolar de las estudiantes en muchas partes del mundo, especialmente a nivel de la educación secundaria, e incluso a nivel universitario, debido a la discriminación y los factores múltiples que entorpecen la participación de las niñas en la educación.

La Comisión expresa su preocupación también por el hecho de que la desigualdad en la distribución de las responsabilidades de la vida diaria, en particular la prestación de cuidados entre las mujeres y los hombres, las niñas y los varones, tiene un efecto desproporcionado en el acceso de las mujeres y las niñas a la educación, la capacitación, la ciencia y la tecnología, y en su empoderamiento económico y seguridad económica a largo plazo.

La Comisión subraya que la eliminación de las barreras a la igualdad de acceso de las mujeres y las niñas a la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología requiere un enfoque sistemático, amplio, integrado, sostenible, multidisciplinario y multisectorial que abarque intervenciones normativas, legislativas y programáticas y, cuando proceda, una presupuestación que tenga en

cuenta las cuestiones de género, en todos los niveles.

La Comisión insta a los gobiernos, en todas sus instancias, entre ellas las autoridades locales y los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer o, cuando proceda, las entidades competentes del sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones regionales e internacionales, dentro de sus respectivos mandatos y teniendo presente las prioridades nacionales, e invita a las instituciones nacionales de derechos humanos, donde existan, y a la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales, los medios académicos, las instituciones de enseñanza, las instituciones de investigación y financiación en el campo científico, el sector privado, las organizaciones de empleadores, los sindicatos, las asociaciones de profesionales, los medios de comunicación y otros agentes competentes,.

Capítulo III Comunicaciones relativas a la situación jurídica y social de la mujer

La Comisión examinó el tema 4 del programa en su 13ª sesión (privada), celebrada el 2 de marzo de 2011. Tuvo ante sí los siguientes documentos:

- a) Informe del Grupo de Trabajo sobre las comunicaciones relativas a la condición jurídica y social de la mujer (véase párr. 100 infra);
- b) Nota del Secretario General por la que se transmite la lista de comunicaciones confidenciales relativas a la condición jurídica y social de la mujer (E/CN.6/2011/SW/COMM.LIST/45/R y Add.1).

Informe del Grupo de Trabajo sobre las comunicaciones relativas a la condición jurídica y social de la mujer

En su 13ª sesión (privada), celebrada el 2 de marzo, la Comisión examinó el informe del Grupo de Trabajo sobre las comunicaciones relativas a la condición jurídica y social de la mujer.

En su 16ª sesión, celebrada el 4 de marzo, la Comisión decidió tomar nota del informe e incorporarlo en el informe sobre su 55º período de sesiones. El informe del Grupo de Trabajo decía lo siguiente:

1. El Grupo de Trabajo sobre las comunicaciones relativas a la condición jurídica y social de la mujer se reunió en sesiones privadas antes del 55º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, de conformidad con la decisión 2002/235 del Consejo Económico y Social. En sus deliberaciones, el Grupo de Trabajo se ajustó al mandato que le confirió el Consejo en su resolución 76 (V), modificada por el Consejo en sus resoluciones 304 I (XI), 1983/27, 1992/19, 1993/11 y 2009/16.
2. El Grupo de Trabajo examinó la lista de comunicaciones confidenciales y respuestas recibidas de los gobiernos (E/CN.6/2011/SW/COMM.LIST/45/R y Add.1). No hubo lista de comunicaciones no confidenciales relativas a la condición jurídica y social de la mujer porque el Secretario General no había recibido ninguna.
3. El Grupo de Trabajo examinó las 52 comunicaciones confidenciales recibidas directamente por la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres). El Grupo de Trabajo observó que no se habían recibido comunicaciones

confidenciales relativas a la condición jurídica y social de la mujer de otros órganos de las Naciones Unidas ni de organismos especializados.

4. El Grupo de Trabajo señaló que ONU-Mujeres había recibido 36 respuestas de gobiernos.

5. El Grupo de Trabajo recordó su mandato definido en el párrafo 4 de la resolución 1983/27 del Consejo Económico y Social, en el que se establecía que el Grupo de Trabajo tendría las siguientes funciones:

a) Examinar todas las comunicaciones, incluidas las respuestas de los gobiernos al respecto, si las hubiere, con miras a señalar a la atención de la Comisión aquellas comunicaciones, incluidas las respuestas de los gobiernos, que parezcan revelar un cuadro persistente de injusticia y prácticas discriminatorias, fehacientemente demostradas, contra la mujer;

b) Preparar un informe, basado en su análisis de las comunicaciones confidenciales y no confidenciales, en el que se indiquen las categorías en las que con mayor frecuencia se presentan comunicaciones a la Comisión.

6. El Grupo de Trabajo señaló que se había presentado un mayor número de comunicaciones de carácter general que de comunicaciones sobre denuncias de casos concretos de discriminación contra mujeres y niñas.

7. El Grupo de Trabajo determinó que las categorías de comunicaciones que con mayor frecuencia se habían presentado a la Comisión eran las siguientes:

a) Actos de violencia sexual cometidos contra mujeres y niñas, entre los que se incluían violaciones, violaciones en banda, prostitución forzada, amenazas de violación, hostigamiento sexual, incluso en el lugar de trabajo, cometidos por particulares, incluidas personas armadas, y por personal militar y de los órganos de seguridad y orden público, incluso en situaciones de custodia y de desplazamiento interno, así como el hecho de que los Estados no actuaban con la diligencia debida para prevenir estos actos ni procedían adecuada y oportunamente a investigarlos y a enjuiciar y castigar a los responsables, lo que creaba un clima de impunidad, como también que no se brindaba protección, apoyo ni reparación adecuados a las víctimas y a sus familiares, sobre todo atención médica y psicológica, ni se aseguraba su acceso a la justicia;

b) Otras formas de violencia contra mujeres y niñas, como la violencia doméstica y las prácticas tradicionales perjudiciales, incluidos el matrimonio forzado y el matrimonio precoz, así como el hecho de que los Estados no actuaban con la diligencia debida para prevenir estos actos ni procedían adecuada y oportunamente a investigarlos y a enjuiciar y castigar a los responsables, lo que creaba un clima de impunidad, como también que no se brindaba protección, apoyo ni reparación adecuados a las víctimas y a sus familiares, en particular atención médica y psicológica, ni se aseguraba su acceso a la justicia;

c) La trata de mujeres y niñas, incluida la trata de personas dentro del país para fines de trabajo forzoso, en particular la servidumbre doméstica y la explotación sexual con fines comerciales, así como el hecho de que los Estados no actuaban con la diligencia debida para prevenir estos actos ni procedían adecuada y oportunamente a investigarlos y a enjuiciar y castigar a los responsables y a los que alentaban la demanda de explotación sexual, como los operadores de turismo sexual

identificados;

d) Abusos de poder por el personal militar y los agentes de las fuerzas de seguridad y los órganos encargados de hacer cumplir la ley, humillación falta de garantías procesales y retrasos en las actuaciones, arresto y detención arbitrarios, falta de garantías de un juicio justo e impunidad generada por el hecho de que los Estados no procedían a investigar esos delitos ni a enjuiciar y castigar a sus autores;

e) Amenazas y presiones de orden físico y psicológico contra las víctimas de la violencia y sus familiares y los testigos, ejercidas por particulares y agentes de los órganos de orden público que a menudo les impedían presentar denuncias o les obligaban a retirarlas;

f) Tratos inhumanos en centros de detención y condiciones de reclusión inadecuadas para la mujer, como no ofrecer a las reclusas acceso a la atención médica básica ni normas de higiene adecuadas, en particular a las solicitantes de asilo, las refugiadas y las migrantes indocumentadas;

g) Violaciones graves y sistemáticas de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, en ocasiones dirigidas contra grupos específicos, como las niñas con discapacidad, las viudas y las mujeres solicitantes de asilo y refugiadas, como el hostigamiento, el arresto y la detención arbitrarios, los tratos y penas crueles, inhumanos y degradantes, como los castigos corporales, las violaciones, la tortura, los secuestros de niños, así como el hecho de que los Estados no actuaban con la diligencia debida para prevenir estos actos ni procedían adecuada y oportunamente a investigarlos y a enjuiciar y castigar a los responsables, lo que creaba un clima de impunidad, como también que no se brindaba protección, apoyo ni reparación adecuados a las víctimas y a sus familiares, ni se aseguraba su acceso a la justicia;

h) Actos de intimidación, hostigamiento, detención y amenazas de muerte contra las mujeres defensoras de los derechos humanos y sus familiares, y sentencias desproporcionadas y restricción de los derechos a la libertad de expresión de las mujeres defensoras de los derechos humanos cuando denunciaban violaciones de los derechos de la mujer, como medio de presión para que abandonaran su labor en pro de los derechos humanos, así como la incapacidad de los Estados de actuar con la debida diligencia a fin de prevenir e investigar tales actos y enjuiciar y castigar a los responsables, y el hecho de que los Estados no ofrecieran protección adecuada a las mujeres defensoras de los derechos humanos, ni aseguraran su acceso a la justicia;

i) Violaciones del derecho a la salud de las mujeres y las niñas, incluida la salud sexual y reproductiva, especialmente de las niñas con discapacidad, con frecuencia como consecuencia del matrimonio forzado y el matrimonio precoz, y el acceso limitado a los servicios y métodos legales de planificación de la familia, lo que se traducía en tasas elevadas de mortalidad materna e infantil y enfermedades de transmisión sexual;

j) Discriminación causada por las prácticas y actitudes estereotipadas hacia la mujer, en particular en los medios de comunicación, la educación y el empleo;

k) Repercusiones de las leyes y prácticas que discriminaban a la mujer en relación con:

i) Los derechos civiles y políticos, especialmente el derecho a la intimidad, la libertad de palabra y expresión, la libertad de circulación y la participación en los procesos de adopción de decisiones y

en la vida pública en pie de igualdad con el hombre;

ii) La nacionalidad, el estado civil, el matrimonio y el divorcio;

iii) El derecho a poseer y heredar bienes; iv) El empleo y la igualdad de remuneración;

v) La educación, incluido el acceso a esta; y

vi) La presupuestación y asignación de recursos; l) La aplicación diferente según el sexo de las penas previstas en la ley, incluidas las formas de castigo crueles, inhumanas o degradantes.

8. Al examinar todas las comunicaciones, incluidas las respuestas de los gobiernos al respecto, y determinar si parecían revelar un cuadro persistente de injusticia y prácticas discriminatorias contra la mujer fehacientemente demostradas, el Grupo de Trabajo expresó preocupación por lo siguiente:

a) La violencia contra las mujeres y las niñas, como la violación y otras formas de violencia sexual, torturas, asesinatos y actos de violencia doméstica, así como el hostigamiento, los malos tratos y la detención de las mujeres defensoras de los derechos humanos y sus familiares;

b) Las prácticas tradicionales perjudiciales, como el matrimonio forzado y el matrimonio precoz, y sus efectos negativos en el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de sus derechos fundamentales, incluido el derecho a la salud;

c) Las violaciones del derecho de la mujer a la salud, incluida la salud sexual y reproductiva, y la discriminación contra grupos específicos de mujeres en el acceso a la atención de la salud;

d) El aumento del número de casos de trata de mujeres y niñas, incluida la trata de personas dentro del país para fines de trabajo forzoso, en particular la servidumbre doméstica y la explotación sexual con fines comerciales, así como la falta de progresos en relación con este problema;

e) La persistencia del clima de impunidad y abuso de poder, incluidos muchos casos en que los actos de violencia contra la mujer, como los asesinatos y la violencia sexual, son cometidos o tolerados por las fuerzas policiales;

f) El hecho de que los Estados, en contravención de sus obligaciones en materia de derechos humanos, no actúen con la diligencia debida para prevenir todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas e investigar adecuadamente esos delitos, enjuiciar y castigar a sus autores, e indemnizar y proporcionar protección y asistencia a las víctimas y sus familiares;

g) La persistencia de los estereotipos de género, en particular en los medios de comunicación;

h) La persistencia en muchos ámbitos de leyes o prácticas cuyo objetivo o efecto es discriminar a la mujer, a pesar de las obligaciones y los compromisos internacionales contraídos por los Estados y las disposiciones constitucionales que prohíben tal discriminación;

i) La discriminación y la violencia contra determinados grupos de mujeres y niñas, como las viudas, las solicitantes de asilo, las refugiadas y las desplazadas internas, así como las niñas con

discapacidad.

9. El Grupo de Trabajo agradeció su cooperación a los gobiernos que habían presentado respuestas u observaciones para aclarar las comunicaciones recibidas y animó a todos los demás a que hicieran lo mismo en el futuro. Además, consideró que dicha cooperación era imprescindible para cumplir eficazmente el mandato que se le había encomendado y observó, a este respecto, que se había recibido un mayor número de respuestas de gobiernos. Al examinar las respuestas recibidas, el Grupo de Trabajo observó con satisfacción que algunos gobiernos habían investigado las denuncias planteadas y adoptado medidas, como la promulgación de nuevas disposiciones legislativas, la aplicación de reformas jurídicas, la puesta en marcha de políticas y servicios, como los servicios de salud, para proteger mejor y prestar asistencia a las mujeres, incluidas las víctimas de la violencia, la elaboración de planes de acción nacionales, el enjuiciamiento y castigo de los autores de la violencia, la implantación de medidas dirigidas concretamente a promover los derechos de la mujer, procurando garantizar su pleno disfrute de los derechos humanos, entre otras cosas mediante la presupuestación que tiene en cuenta el género, y la mejora de las actividades de sensibilización del público a fin de promover la igualdad entre los géneros y el adelanto de la mujer de conformidad con las normas internacionales pertinentes.