

María José Garrido Antón *

Igualdad y Defensa. La figura del
Gender Advisor (asesor de género)

[Visitar la WEB](#)

[Recibir BOLETÍN ELECTRÓNICO](#)

Igualdad y Defensa. La figura del Gender Advisor (asesor de género)

Resumen:

La igualdad de género es uno de los 17 Objetivos Globales de la Agenda para el Desarrollo Sostenible. Estos objetivos implican que personas, Gobiernos y países puedan garantizar el fin, entre otras metas, de la desigualdad de género en todo el mundo. Más allá de la no igualdad, preocupa la violencia, materializada de diversas formas, directa e indirecta, física, psicológica y en muchos casos sexual. En escenarios bélicos, el colectivo femenino sigue siendo un verdadero objetivo sobre el que se proyecta la violencia, provocando efectos devastadores tanto física como emocionalmente no solamente en las propias víctimas, también en la comunidad y países a los que pertenecen. La figura del *Gender Advisor* (asesor de género), en el marco de la Resolución 1325 de las Naciones Unidas, se ha convertido en una pieza fundamental que trata de integrar la perspectiva de género en todas las fases del planeamiento durante las operaciones.

Palabras clave:

Asesor de género, igualdad, mujer, empoderamiento, Resolución 1325.

***NOTA:** Las ideas contenidas en los *Documentos de Opinión* son responsabilidad de sus autores, sin que reflejen necesariamente el pensamiento del IEEE o del Ministerio de Defensa.

Equality and Defence. The Gender Adviser figure

Abstract:

Gender equality is one of the 17 Global Goals of the Agenda for Sustainable Development. These objectives involve people, governments, and countries to be able to guarantee an end to discrimination against women and girls around the world. Beyond discrimination, violence stands out, materialized against women and girls in various ways, direct and indirect, physical, psychological and in many cases sexual violence. Talking about war scenarios, violence against women has become a true target, causing devastating effects both physically and emotionally, not only on the victims themselves, but also on the community on a whole. The figure of the Gender Advisor, within the framework of United Nations (Resolution 1325), has become a fundamental piece that tries to integrate the gender perspective in all phases of planning during operations.

Keywords:

Gender advisor, Gender Equality, women, empowerment, 1365 Resolution.

Cómo citar este documento:

GARRIDO ANTON, María José. *Igualdad y Defensa. La figura del Gender Advisor (asesor de género)*. Documento de Opinión IEEE 157/2020.
http://www.ieeee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2020/DIEEEO157_2020MARGAR_gender.pdf
y/o [enlace bie](#)³ (consultado día/mes/año)

La importancia del estudio

La discriminación de las personas en función del género es un fenómeno que alude básicamente al sometimiento de la mujer al hombre y su consideración indirecta como ser inferior. Refleja una absoluta violación al derecho fundamental de igualdad, recogido en el artículo 14 de la Constitución española y se traduce en una compleja realidad de mujeres que sufren, en el peor de los escenarios, agresiones violentas tanto físicas, como emocionales y en muchos casos sexuales. Estos últimos términos aluden a delitos contra las personas que pueden entenderse en los tipos penales relacionados con la violencia de género, como son los delitos de amenazas, de lesiones, de coacciones, incluyendo en la más dura de las tipologías, los homicidios de pareja, suponiendo violaciones a derechos tan importantes como el de la intimidad, la integridad, la vida o el honor. La importancia del estudio de estos fenómenos obedece a varias razones. A nivel cuantitativo es relevante observar los números, porque ofrecen una radiografía objetiva de la realidad. Según un informe de la ONU¹, las mujeres siguen ganando en todo el mundo un 24 % menos que los hombres en el mercado de trabajo. Por otro lado, un informe de la Comisión Europea sobre igualdad² entre hombres y mujeres informó en el año 2018 que la cifra de empleo de mujeres graduadas en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (conocido como STEM)³ era del 76 % en la Unión Europea, sin embargo, la cifra de empleo de las mujeres fue de un 20 % menos con respecto a los hombres con la misma graduación. En relación con la violencia, de acuerdo con un informe de la OMS (2016)⁴, el 35 % de las mujeres de todo el mundo ha experimentado algún tipo de agresión, siendo la mayor parte la que se da dentro de la pareja. Además, el 38 % de los asesinatos de mujeres, son cometidos por sus cónyuges. En España, según datos del Consejo General del Poder Judicial, se puede afirmar que se presentan entre 120 000 y 140 000 denuncias

¹ “Una remuneración igual por trabajo de igual valor”, ONU Mujeres. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay> Fecha de la consulta 19.10.2020.

² “2018 Report on equality between women and men in the EU”, Comisión Europea. Disponible en : http://ec.europa.eu/newsroom/just/documnet.cfm.doc_id=50074 Fecha de la consulta 23.10.2020.

³ Corresponde con *Science, Technology, Engineering y Mathematics* (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).

⁴ Organización mundial de la salud, “violencia contra la mujer”. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women> Fecha de la consulta 27.10.2020.

anuales por violencia de género. En relación con la violencia sexual, se hace necesario ver también en cifras la realidad de conceptos conocidos como Violencia Sexual Relacionada con el Conflicto (CRSV, por sus siglas en inglés) o el Violencia Sexual Basada en el Género. En este sentido, un informe de la ONU sobre los crímenes cometidos en Ruanda estimó que entre 100 000 y 250 000 mujeres y niñas fueron agredidas sexualmente durante el conflicto sucedido en el año 1994. En la República Democrática del Congo se llegaron a contabilizar aproximadamente 200 000 víctimas desde el año 1998. En Sierra Leona (1991) y en la antigua Yugoslavia (1992-1995), el número aproximado alcanzaba las 60 000 mujeres víctimas. Como se puede observar, todos estos datos manifiestan que la posición de vulnerabilidad del colectivo femenino es un fenómeno globalizado y transnacional, donde las mujeres, desproporcionadamente, experimentan situaciones no solo de discriminación e invisibilidad, sino también de verdadera violencia sexual y física que, en ocasiones, ha llevado a que perdiesen la vida o a ser meros instrumentos de la guerra.

Desde el punto de vista cualitativo, es preciso resaltar que estas conductas, directas o indirectas, afectan a derechos fundamentales, como pueden ser la integridad, el honor, la intimidad, la propia imagen y, a veces, como se ha comentado previamente, la vida. El que afecten a estos derechos pertenecientes al patrimonio de la más pura intimidad personal, supone que la no igualdad, la discriminación, o la violencia conviertan al fenómeno objeto de estudio como algo significativamente diferente, de corte emocional y afectivo que puede llegar a tener consecuencias psicológicas irreversibles y en algunos casos puede conducir al gesto autolítico de las propias víctimas. Cuando las conductas se convierten en delitos, se pueden encuadrar bajo el paraguas de los crímenes contra las personas y las consecuencias psicológicas, tanto para las víctimas directas como para las indirectas, como pueden ser los hijos o la comunidad, si no se tratan con absoluta dedicación pueden ser invariables además de devastadoras⁵.

⁵ GARRIDO ANTON, María José. Guía de Primeros Auxilios Psicológicos en Violencia de Género Ministerio del Interior de España (2012).

Diferencias en conceptos

Cada vez con más frecuencia se escuchan términos como *mainstreaming*, sororidad, acciones positivas, perspectiva de género y muchos otros relacionados con la igualdad de género y, en ocasiones, algunos de ellos se emplean confusamente como sinónimos de un mismo concepto. Por este motivo, se hace fundamental comenzar este punto definiendo algunos términos que resultan claves para entender la figura del *Gender Advisor*, objeto de este artículo. Para ello se va a formular, un interrogante con el propósito de generar en el lector más que una respuesta, una reflexión interior: «¿Los hombres a la guerra y las mujeres a cuidar de los hijos?». Tradicionalmente, la respuesta unánime por ambos colectivos de la sociedad era un sí rotundo, sin ser consciente de que esa diferencia de tareas, roles o comportamientos constituiría la futura base de un sistema de valores y creencias sobre las que se irían construyendo, a lo largo de la evolución humana, las identidades de hombres y mujeres basadas y reforzadas por los estereotipos y roles de género. Conviene recordar que cuando se emplea el término «sexo», se hace referencia exclusivamente a las diferencias biológicas que existen entre hombres y mujeres, anatómicas, fisiológicas, etc. El «género» es aquello que se ha ido creando a través de procesos de socialización donde las personas asimilan e incorporan mensajes sociales y culturales, consciente e inconscientemente, a su repertorio de comportamientos naturales. El sexo permanece a lo largo del tiempo y es algo universal. Sin embargo, el género, como construcción social, es algo aprendido y perpetuado a través las generaciones, tradiciones y costumbres. Tiene mucho que ver con las expectativas que se esperan de cada persona en función al grupo al que pertenecen, haciendo que se potencien los estereotipos de género, es decir, todas aquellas cualidades y características tanto psicológicas, físicas como morales, que una sociedad asigna a las mujeres y a los hombres. Son ideas preconcebidas sobre lo que hombres y mujeres pueden hacer o no en la vida, en la familia y hasta en las relaciones personales, en función de haber nacido niña o niño. Es importante señalar, en honor a garantizar una igualdad real y reconocer la existencia de desigualdades en otros colectivos, que el género puede variar a lo largo del tiempo y que, además, no tiene por qué existir una correlación entre el género y el sexo biológico. Sin perjuicio de lo anterior, en el presente artículo se hace

alusión a las diferencias existentes entre el hombre y la mujer y los roles de género que, de acuerdo con la sociedad, le corresponden a cada uno, por ser los caso de mayor relevancia en nuestro entorno social.

Con el término *mainstreaming*, se hace alusión al enfoque interseccional de género necesario en cada organización, empresa o institución. El nombre aparece por primera vez en el año 1995 en la conferencia de la ONU de Pekín, donde se impulsa la raíz fundamental del concepto, es decir, las cuestiones de género deben estar incluidas en todas las esferas públicas de la sociedad. Para conseguir potenciar este enfoque transversal de género, las administraciones y las empresas han ido desarrollando planes de igualdad y acciones específicas para lograr objetivos tanto a corto como a largo plazo. Por ello, esta política no debe ser considerada objeto de estudio de observatorios u organismos dedicados a la igualdad, debe extenderse esta responsabilidad a todos los ámbitos de la vida pública y privada, a todos los colectivos y, consecuentemente, a toda la sociedad. Entre esas acciones específicas resaltan las llamadas acciones positivas, medidas diseñadas para el colectivo femenino al objeto de corregir situaciones directas de desigualdad que las mujeres han ido experimentando y enfrentándose a lo largo de los años para conseguir la consecución de la igualdad material, real y efectiva. Estas medidas positivas no se reducen simplemente al incremento de efectivos de mujeres en determinados puestos de mando y dirección, sino implica también cambios de normas, de costumbres, de infraestructura (especialmente en cuerpos donde predomina el sector masculino como son la Fuerzas Armadas (FF. AA.) o las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (FCS), pero singularmente cambios de mentalidad por ambos colectivos. Como refiere Denis Mukwege, premio Nobel de la Paz, «La igualdad entre hombres y mujeres no es posible más que si se vuelve evidente en nuestra mente». En el ámbito de defensa destaca, por ejemplo, como acción positiva, la composición equilibrada entre hombres y mujeres de los tribunales de cada cuerpo y escala, o en las juntas de evaluación. En este contexto surge el debate sobre el apoyo a la creación de las cuotas, como acción positiva, para corregir la situación del colectivo no dominante. Se trata de un tema no exento de polémica y de viva actualidad en la esfera pública donde, ya en muchas ocasiones, se ha reservado un porcentaje en función del género para cumplimentar plantillas. Por ejemplo, la Ley del Régimen Electoral General propuso que, en las listas electorales, las personas pertenecientes a cada uno de los dos colectivos no debían superar

el 60 %, ni ser menos del 40 %. Es preciso mencionar que existe una sutil línea entre las acciones positivas que realizan los diferentes colectivos y la discriminación positiva, aquellas acciones que buscan compensar las diferencias existentes en diferentes ámbitos «agraviando» al colectivo que parte en una posición favorable. En cualquier caso, una política de igualdad adecuada debe, por todos los medios, evitar incurrir en discriminación positiva con el fin de no polarizar los colectivos implicados y generar debates que lo único que consiguen es dificultar el camino en la búsqueda de la igualdad.

Para conseguir la verdadera igualdad, las mujeres han ido formando alianzas y luchando por sus derechos a través de un sentimiento invisible pero robusto, compartido entre ellas denominado sororidad. Significa hermandad, confianza, fidelidad, apoyo y solidaridad entre mujeres para conseguir metas de igualdad. De procedencia latina, *soror*; en francés, *sororité*; en italiano, *soriritá*; en inglés, *sisterhood*; y, en español, puede ser definido tanto como sororidad o soridad. En cualquier caso, consiste en una comunión entre mujeres que aboga por el reconocimiento recíproco basado en relaciones de confianza y apoyo mutuo. El objetivo final que persigue es la búsqueda de relaciones y uniones entre mujeres para evitar todas las formas de opresión directas e indirectas a las que la mujer se ha visto sometida, es decir, sumar y crear vínculos que potencien las redes para reivindicar derechos y empoderar a la mujer.

Por último, es inevitable terminar este punto de conceptualización sin aludir necesariamente a dos conceptos diferentes pero que pueden llegar a entenderse como similares, igualdad y equidad. Para abordar y mostrar los matices de las diferencias, es preciso apuntar que hablar de un término o del otro va a depender de la línea de partida de cada persona. Considerando, necesariamente, que mujeres y hombres somos diferentes, no se trata de equiparar ambos grupos, sino de incorporar el talento procedente de cada colectivo en un universo de sinergia y, poder aprovechar las virtudes procedentes de cada género, conociendo realmente el significado de la palabra equidad. No se puede demandar lo mismo partiendo de puntos de partida diferentes. No se puede pedir a una mujer que haga la marca de un hombre en una maratón, del mismo modo que sería injusto pedirle a un hombre la flexibilidad corporal para realizar movimientos articulares con la misma amplitud. Estos ejemplos

manifiestan diferencias que vienen condicionadas por factores biológicos, evolutivos y filogenético que es preciso tener en cuenta para que todos puedan optar a las mismas oportunidades. Por lo tanto, al hablar de equidad se hace alusión a la necesidad de tener en cuenta las diferencias para poder optar a las mismas metas.

Contexto internacional: ONU y OTAN

ONU

La Organización de Naciones Unidas siempre ha sido la fiel promotora de la defensa, promoción y lucha por los derechos de mujeres y niñas. Desde su fundación, en 1945, con la Carta de las Naciones Unidas, se establece por vez primera el principio básico de igualdad de derechos entre hombres y mujeres. En 1952, la Convención sobre los Derechos Políticos de las mujeres constituyó la primera herramienta para promocionar los derechos de la mujeres a través de diferentes pasos y medidas desde un punto de vista holístico y multidisciplinar. Con este instrumento, se diseñaron sanciones que prohibían cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres, se destacaron las competencias nacionales para garantizar la verdadera igualdad y se resaltó la importancia de derogar las disposiciones penales que supongan una discriminación hacia las mujeres.

En este contexto es de mencionar necesariamente como hito revolucionario la Resolución 1325⁶, en el año 2000, del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. Se trata de una resolución específica sobre mujeres, paz y seguridad (en adelante, MPS) donde se reconoce y se resalta la importancia de la participación de las mujeres, así como de la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de paz, la planificación humanitaria, las operaciones de mantenimiento de la paz y la consolidación de la paz en las situaciones posteriores a un conflicto. A partir de ese año, el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas ha ido dictando más resoluciones relacionadas con el tema objeto de estudio de este artículo que se pueden resumir como se muestra en la tabla 1.

⁶ “Resolución 1325”, Naciones Unidas. Disponible en: [www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325\(2000\)-S.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ods/S-RES-1325(2000)-S.pdf) Fecha de consulta: 10.10.2020.

Resolución 1820 (2008)	Primera resolución en la que se reconoce la violencia sexual como táctica de guerra.
Resolución 1888 (2009)	Mejora la resolución entre los diferentes actores implicados en la respuesta a la violencia sexual asociada a situaciones de conflicto.
Resolución 1960 (2010)	Proporciona un sistema de rendición de cuentas para acabar con la violencia sexual asociada a situaciones de conflicto.
Resolución 2016 (2013)	Reitera que todos los actores deben hacer más para implementar los mandatos anteriores y combatir la impunidad por estos crímenes.
Resolución 1889 (2009)	Hace hincapié en la necesidad de fortalecer la implementación y el seguimiento de la resolución 1325.
Resolución 2122 (2013)	Propone prestar más atención al liderazgo y la participación de las mujeres en la solución de conflictos y la consolidación de la paz.
Resolución 2242 (2015)	Insta a los Estados miembros a que evalúen sus estrategias y su asignación de recursos para la implementación de la Agenda MPS. España tuvo un papel muy relevante en su impulso al ser miembros del Consejo e Seguridad de NNUU.
Resolución 2467 (2019)	Exige que todas las partes en un conflicto armado pongan fin a los actos de violencia sexual.

Tabla 1. Resoluciones de la ONU sobre violencia contra las mujeres. Fuente. Elaboración propia.

Ante la necesidad de potenciar el papel y la visibilidad de las mujeres, en el año 2010, en el seno de la ONU, nació ONU MUJERES con el propósito de promover la igualdad de género. Con la creación de este organismo quedan integradas las entidades que ya existían previamente y se muestran a continuación⁷:

- La Oficina de la asesora del secretario general de Naciones Unidas para cuestiones de género (OSAGI, por sus siglas en inglés).
- La División para el Avance de la Mujer (DAW, por sus siglas en inglés).
- El Instituto de Naciones Unidas para la investigación en capacitación en cuestiones de género (INSTRAW, por sus siglas en inglés).
- El Fondo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM, por sus siglas en inglés).

⁷ Disponible en: <http://www.unwomen.org/about-un-women/>

Más recientemente, en el año 2015, se diseñaron un conjunto de objetivos globales al objeto de, además de otros fines como la protección del planeta, tratar de erradicar las diferencias que aún existen en los países en relación con la pobreza o el género. Son 17 objetivos conocidos como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que forman parte de una futura agenda 2030 caracterizada por la sostenibilidad. Cada objetivo tiene metas específicas y debe alcanzarse en los 15 años propuestos. El objetivo número 5 trata de erradicar cualquier tipo de discriminación de las personas en función del género.

OTAN

La Resolución 1325 marcó también una fecha clave para el desarrollo de las funciones de la OTAN con respecto a los temas de agenda en igualdad, aunque se puede señalar como una primera etapa antes de esta fecha donde surgen los primeros debates sobre el rol que tienen las mujeres en las FAS. También incluye la creación del comité de mujeres en las FAS de la OTAN (1976), así como el nacimiento de la oficina del colectivo femenino bajo auspicios de la OTAN (1998), dependiente del Estado Mayor Internacional. A partir del año 2000, se empieza a reconocer la importancia de tener en cuenta los aspectos de género en todas las fases del planeamiento operativo. Una tercera etapa, en el año 2009, coincidente con la cumbre de la OTAN en Estrasburgo-Kehl, impulsó la Resolución 1325 especialmente en lo que se refiere a operaciones de mantenimiento de la paz y la creación del *Gender Advisor*⁸, como pieza fundamental para la implementación de la 1325 en las operaciones que participen integrantes de la OTAN. Por último, como señala Gil Ruiz (2012)⁹, durante la Cumbre de Lisboa (2010), se firma el compromiso de la Organización por mejorar la inclusión del género en las

⁸ NATO BI-SC Directive 40-01 *Integrating UNSCR 1325 and gender perspectives in the NATO command structures including measures for protection in armed conflict*, de septiembre 2009.

⁹ GIL RUIZ, Jesús. *Mujer, OTAN y Unión Europea. El papel de la mujer y el género en los conflictos*. Disponible en: http://www.ieeee.es/publicaciones-new/cuadernos-de-estrategia/2013/Cuaderno_157.html. Fecha de consulta 13.11.2020.

misiones. Actualmente, existe un Comité de la OTAN sobre perspectiva de género¹⁰ y una oficina de la OTAN sobre las perspectivas de género¹¹.

Mujeres, paz y seguridad

Paralelamente, en España, la Resolución 1325 representó un antes y un después en la manera de diseñar las campañas de prevención y resolución de conflictos, convirtiéndose en un verdadero impulso de la igualdad de género, haciendo suya la preocupación internacional de paz y seguridad. Al objeto de implementar los mandatos de la resolución, España aprobó un I Plan Nacional de Acción en 2007¹², que se modificaría a los 10 años al objeto de incorporar contenidos y acciones, como la necesidad de considerar a las mujeres como agentes de cambio y no sólo como víctimas, para ir en consonancia con los objetivos de la Agenda 2030 y los compromisos derivados de la Convención Internacional de la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Por todo ello, en el año 2017 nace el II Plan de Acción Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad¹³, donde se constituye un verdadero mandato de derechos humanos con absoluta prioridad a las mujeres y a las niñas y, se resalta la necesidad de incluir el asesor de género como elemento fundamental en las misiones internacionales.

¹⁰ NATO *Committee on Gender Perspectives*, disponible en http://www.nato.int/issues/women_nato/2011/HANDBOOK_2011.pdf

¹¹ NATO Office on Gender perspectives. http://www.nato.int/issues/women_nato/owinf.html.

¹² Plan de acción del Gobierno de España para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000), sobre mujeres, paz y seguridad", 2007

¹³ Disponible en:

http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2017_II%20PLAN%20NACIONAL%20ESP%20web.pdf

La figura del *Gender Advisor*

En España, el asesor de género es la persona encargada de proporcionar orientación y asesoramiento a los jefes que se desplazan en misiones internacionales. Trata de integrar la perspectiva de género en todas las fases del planeamiento durante las operaciones y las misiones, en el marco de la Resolución 1325 de las Naciones Unidas y normativa de la OTAN. Incorporar esta perspectiva supone contar con una herramienta que permite evaluar los efectos que tienen las decisiones tomadas tanto para el colectivo masculino como para el femenino. Como apunta Gil Ruiz, «Las necesidades de hombres y de mujeres en los distintos lugares del mundo, son distintas, es por ello por lo que la igualdad como tal no se puede concebir como un concepto cerrado y asimilable a todas las personas, sino que como consecuencia de los usos y costumbres que rigen en las sociedades adopta unos grados distintos, creando sociedades más igualitarias o desiguales, y es aquí donde el valor de la perspectiva de género alcanza toda su importancia y significado». Precisamente y como forma de trasponer en el marco nacional la normativa europea, en España se promulgó la Directiva 06/2011 por parte del jefe del Estado Mayor de la Defensa (JEMAD) donde queda físicamente plasmado la vinculación obligatoria de cumplir con los mandatos de la ONU, es decir, la obligatoriedad de aportar asesores de género en cada operación.

Las funciones que deben cumplimentar los *Gender Advisors* se pueden dividir por las áreas que Carvajal ya señaló en el año 2012¹⁴:

¹⁴ CARVAJAL CERVERA, Ignacio: “El asesor de género en operaciones”, en ROBLES CARRILLO, Margarita (coord.): *Género, conflictos armados y seguridad. La asesoría de género en operaciones*, Op. cit., pp. 293 a 306.

Adiestramiento y formación	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir los planes de formación de la Fuerza en lo relativo a la implementación de la RCS 1325 y normativa que la desarrolla. • Asegurar el adiestramiento de las unidades en las tareas relacionadas con la perspectiva de género con ocasión de ejercicios y maniobras. • Mantener seminarios e invitar a expertos para impartir charlas informativas que ayuden a una mejor integración y comprensión de la RCS 1325 y de la perspectiva de género en las operaciones.
Relaciones con otros actores	<ul style="list-style-type: none"> • Relacionarse y colaborar con las autoridades locales, políticas y religiosas, así como con las asociaciones de mujeres presentes en la zona de operaciones. • Compartir e intercambiar información relativa a perspectiva de género con otros organismos internacionales presentes en el área de operaciones, tales como la ONU, OSCE, UE, Cruz Roja Internacional, ONG.
Análisis y asesoramiento al Comandante de la Fuerza	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las medidas disponibles contra la violencia de género en todas sus manifestaciones en situaciones de conflicto armado. • Apoyar directamente al mando en las cuestiones de género e implementación de la RCS 1325 (prevención, protección y participación de mujeres en tareas de reconstrucción de la paz y la seguridad).
Selección de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar y participar en los procesos de selección del personal civil. • Asesorar sobre el empleo de equipos mixtos para la realización de determinadas tareas, para mejorar el intercambio de información, conocimiento, inteligencia y para obtener mayor credibilidad y aprobación en la población.
Planificación, conducción y evaluación de las operaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer las líneas generales o directrices para la integración, concienciación («<i>gender awareness</i>») y adiestramiento en materia de género y aplicación de la RCS 1325, por lo que deberá redactar su propio anexo en la Orden de Operaciones. • Establecer los planes necesarios para cumplimentar la Orden de Operaciones en materia de perspectiva de género, incluyendo la obtención de la información que deben aportar otras áreas, especialmente las de Inteligencia, Cooperación Civil-Militar (CIMIC), Oficina de Información Pública (PIO), Asesor Político (POLAD), Asesor Cultural (CULAD) y Asesor Jurídico (LEGAD). • Colaborar con los demás elementos de su cuartel general en el planeamiento, conducción y evaluación de las operaciones. • Redactar informes y análisis sobre las acciones planificadas y los resultados obtenidos, así como supervisar la aplicación de las medidas relacionadas con la aplicación de la perspectiva de género.
Códigos de conducta de la Fuerza	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar en las normas de comportamiento de los miembros de la OTAN la cultura del respeto y protección de los derechos de las mujeres y niñas en los conflictos armados. • Apoyar a los mandos de la OTAN en los procesos de investigación relacionados con la aplicación del código de conducta, particularmente los que entiendan sobre violencia de género, violaciones o cualquier forma de abusos sexuales.

Tabla 2. Funciones del *Gender Advisor*. Fuente. Elaboración propia a partir de Carvajal, 2012.

En relación con esta figura, y según datos aportados por el Ministerio de Defensa a Confidencial Digital (2020)¹⁵, España cuenta con un total de 341 asesores de género, situándose en el país de la OTAN con más asesores de género. El personal que recibe este título debe, de manera prescriptiva, realizar un curso conocido como «asesor de género en operaciones» dirigido por el Estado Mayor de la Defensa y organizado por el Mando de Adiestramiento y Doctrina del Ejército de Tierra junto con la Universidad. Se trata de una capacitación específica tanto para FAS y FCSE como para personal civil que pueda ir desplegado a operaciones en el exterior.

Conclusiones

Como se ha ido desglosando a lo largo del documento, la igualdad de género ha ido implantándose poco a poco en las agendas de los diferentes países y organizaciones. Indudablemente, la Resolución 1325 marcó un hito histórico a nivel internacional, se visualizó y plasmó la necesidad de incorporar la perspectiva de género como herramienta fundamental para evaluar el impacto que tiene las decisiones que afectan a la población. Se ha demostrado como el uso de este instrumento no solo beneficia a mujeres, sino a todo el colectivo que conforman las distintas comunidades en particular y la sociedad en general. En el marco de las operaciones internacionales, la integración del género en una misión puede hacer las misiones más efectivas, para ello se deben entrenar destrezas y habilidades que permitan a los desplegados interactuar con hombres y mujeres locales para poder involucrar a ambas partes en el manejo de las crisis, poder prevenir y proteger la población civil, y en particular los más vulnerables de los crímenes contra la libertad sexual y la violencia. Se debe igualmente sensibilizar, formar e informar a los participantes, porque todas las decisiones que se toman sobre terreno hostil no afectan igual a hombres que a mujeres. El contemplar la perspectiva de género en las operaciones enriquece la vida de los países, genera visibilidad a toda la población y se mejora la vida de las sociedades.

¹⁵ Disponible en: <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/defensa/espana-es-pais-mas-militares-expertos-genero-toda-otan/20201006185809170449.html>

La oficial que suscribe, como participante de la XVI edición del Curso sobre género en operaciones quiere felicitar a sus organizadores por dar la posibilidad de formarnos y poder conocer a fondo qué es un *Gender Advisor*, y que importante rol tiene a la hora de concienciar, sensibilizar y formar a compañeros de todos los empleos, y en especial al jefe de la fuerza, para visualizar las ganancias que supone el incorporar esta herramienta en el petate del personal de la misión. Este tipo de curso, holístico e integral como se menciona en su propio título *a comprehensive approach*, refleja ese esfuerzo que organizaciones como Naciones Unidas, la Unión Europea o la OTAN, mantienen en dar visibilidad y potenciar la necesidad de modificar estructuras sociales, mecanismos, reglas y prácticas que durante muchos años han reproducido y perpetuado la desigualdad de género.

*María José Garrido Antón**

Capitán de la Guardia Civil

Doctora en Psicología