



La Agenda de Mujer, Paz y Seguridad: Resolución 1325

La Resolución N° 1325 fue adoptada por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, con fecha 31 de octubre de 2000, constituyéndose en el primer documento en ponderar el impacto de los conflictos armados en el segmento femenino de la población.

Este dictamen llama a los estados partes a incorporar la perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz; aumentar la participación de mujeres en todos los niveles decisorios de la defensa; 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 en los ámbitos locales.

Posteriormente, en el año 2008, Naciones Unidas mediante la Resolución N° 1820, reforza la anterior, incluyendo a la violencia sexual como crimen

de guerra; en tanto que las resoluciones N°s 1888, 1889, 1960, 2106 y 2122, volvieron a ampliar el régimen de protección hacia mujeres y niños.

Contacto

E-mail: atencionparlamentarios@bcn.cl
Tel.: (56)32-226 3168 (Valpo.)

Verónica Barrios Achavar

Ingeniera Geógrafa. (Universidad de Sao Paulo). Magíster en Estudios Internacionales (Universidad de Chile), Doctora © en Derecho de la Integración (Universidad de Sao Paulo).

E-mail: vbarrios@bcn.cl
Tel.: (56)2-2 270 1884 (Stgo.)
(56)32-226 3179 (Valpo.)

Está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Introducción

El presente informe da cuenta de la Resolución 1325: “Agenda de Mujer, Paz y Seguridad” aprobada por las Naciones Unidas en octubre de 2005.

Junto a la revisión de la mencionada resolución se detallan los mecanismos para su implementación en el plano mundial y nacional, posteriormente se hace mención a los nuevos instrumentos jurídicos que han acrecentado los medios de protección de mujeres y niñas en las diversas etapas de los conflictos además de promover la plena incorporación femenina en el ámbito de la seguridad y la defensa.

I.- Resolución 1325.

En octubre del año 2000 el Consejo de Seguridad de la ONU aprobó la resolución 1325 sobre mujeres, paz y seguridad reconociendo, por un lado, que los conflictos armados tienen impactos de género específicos que han sido invisibilizados e ignorados a lo largo de la historia y, por otro, que las mujeres han hecho importantes aportaciones a la construcción de la paz y que son actores cruciales para el logro de una paz sostenible.

La inserción de la resolución 1325 en las políticas de paz y seguridad se ha producido en ámbitos tan diversos como la participación de las mujeres en la política institucional, la lucha contra la violencia sexual en los conflictos armados, la regulación a nivel internacional del comercio de armas o los procesos de paz.

- Aumentar 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.
- Incrementar el apoyo financiero, técnico y logístico voluntario a las actividades de adiestramiento destinadas a crear sensibilidad sobre las cuestiones de género.
- Incorporar en las negociaciones de paz cuestiones tales como las necesidades especiales de las mujeres y las niñas durante la repatriación, reasentamiento, rehabilitación, reintegración y reconstrucción después de los conflictos.
- Medidas para apoyar las iniciativas de paz de las mujeres locales y para hacer participar a las mujeres en todos los mecanismos de aplicación de los acuerdos de paz.
- Medidas que garanticen su protección y el respeto de los derechos humanos especialmente en cuestión electoral, de policía y de sistema judicial.
- Conjuntamente insta al Secretario general de Naciones Unidas a:
 - Nombrar más mujeres representantes especiales y enviadas especiales para realizar misiones de buenos oficios en su nombre.
 - Tratar de ampliar el papel y la aportación de las mujeres en las operaciones sobre el terreno y especialmente entre los observadores militares, la policía civil y el personal dedicado a los derechos humanos y a tareas humanitarias.
 - Velar para que las operaciones sobre el terreno incluyan un componente de género.
 - Proporcionar a los estados Miembros guías y material de adiestramiento sobre el tema, e insta a que se apliquen estos materiales previamente al despliegue del personal.

- Informar periódicamente al Consejo sobre los avances en la inclusión de la perspectiva de género en las misiones de paz. Se debe destacar que a la fecha, estos informes se realizan anualmente.

II.- Resoluciones Posteriores

El desarrollo de la agenda tras la aprobación de la resolución 1325 ha dado origen a nuevos instrumentos que orientan las acciones de Naciones Unidas, los gobiernos y la sociedad civil. A continuación se detallan las nuevas Resoluciones:

1. Resolución 1820 de 2008

Condena a la violencia sexual como arma de guerra, la califica como crimen de guerra (tipificación amparada ya por el Estatuto de Roma), y exige a las partes en conflicto armado que adopten de inmediato medidas para proteger a los civiles. Incluye también el tema del adiestramiento de tropas y de la aplicación de códigos de disciplina militar.

2. Resolución 1888 de 2009

Solicita al Secretario General que nombre a un Representante Especial para lidiar con la violencia sexual en conflicto e incorporar la figura de asesores de protección, insta a los Estados Miembros a reformas que aseguren la penalización de este crimen y atención apropiada a víctimas, y establece que en los mandatos se incluyan disposiciones concretas para proteger a las mujeres y los niños de la violencia sexual en los conflictos armados.

3. Resolución 1889 de 2009

Continuando con la resolución anterior reitera el llamamiento a mayor participación de mujeres en todos los aspectos que hacen a la construcción de la paz y exhorta al Secretario General a que elabore una estrategia para aumentar el número de mujeres designadas en su nombre y a que adopte medidas para que ese número también aumente en las misiones políticas, de consolidación y de mantenimiento de la paz.

4. Resolución 1960 de 2010

Reafirma que la violencia sexual como táctica de guerra puede prolongar y agudizar en forma significativa las situaciones de conflicto armado y constituir un impedimento para el restablecimiento de la paz y la seguridad internacionales, y reconoce la labor de los asesores de género en el terreno.

5. Resolución 2106 de 2013

Hace específica referencia a los contingentes militares y de policía: reconoce su función en la prevención de la violencia sexual y pide que toda la capacitación previa al despliegue y en la misión incluya capacitación sobre violencia sexual. Solicita también se siga destinando asesores de protección de la mujer y de género a las misiones, y reconoce la función de organizaciones de la sociedad civil.

6. Resolución 2122 de 2013

Propone prestar más atención al liderazgo y participación de mujeres en la solución de conflictos y plantea el desafío que supone la falta de información y análisis sobre los efectos de los conflictos armados en las mujeres y las niñas, la función de las mujeres en la consolidación de la paz y las dimensiones de género de los procesos de paz y la solución de conflictos.

III.- Implementación de la Resolución 1325 en la República de Chile

1. Plan de Inclusión

En los últimos veinte años, principios como la inclusión de la mujer y la no discriminación, han sido incorporados paulatinamente en el ámbito de acción de las Fuerzas Armadas, elemento que ha ido hermanado con una política de transparencia y responsabilidad social al interior de las ramas castrenses.

Estas nuevas directrices han sido promovidas desde el aparato estatal, que a nivel más amplio comenzó a articular programas de estímulo a la inclusión femenina en el trabajo remunerado y la esfera pública, “en igualdad de oportunidades con los hombres, y en consonancia con las disposiciones constitucionales, que reconocen a todo ciudadano la prerrogativa a tomar parte en cualquier actividad pública, sin ninguna clase de distinción o discriminación” (Memoria chilena, 2011).

En tal contexto, el Ministerio de Defensa Nacional dio marcha, a contar de 2005, a un plan de inclusión que se forjó al alero de una directriz bautizada como ‘Política de Integración y Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas, y de Orden y Seguridad’, estrategia que apuntó a modernizar el aparato militar del país, conforme a los nuevos cambios que había experimentado la sociedad nacional en materia de participación femenina, durante el último tercio del siglo XX.

Este nuevo enfoque fue materializándose en iniciativas como el aumento en la dotación femenina en operaciones de paz; la convocatoria al Servicio Militar Voluntario Femenino; y la inserción de la mujer en funciones que le habían sido tradicionalmente vetadas, como la dirección de batallones y las faenas de combate.

Otro hito lo constituyó la apertura de los escalafones de línea para las mujeres, medida que les permitió proyectar una carrera hasta el generalato, con similares oportunidades de capacitación y especialización militar que los hombres.

Otro hito lo constituyó la apertura de los escalafones de línea para las mujeres, medida que les permitió proyectar una carrera hasta el generalato, con similares oportunidades de capacitación y especialización militar que los hombres.

Esta nueva realidad obligó a las ramas castrenses a llevar a cabo reformas internas en infraestructura, a la vez que a consagrar un reglamento institucional que cautelase el trato igualitario y la integridad de las mujeres frente a problemas como el acoso sexual (Memoria chilena, 2011).

Al respecto, cabe destacar la experiencia de la Armada de Chile, que a contar de 2007 comenzó a aceptar mujeres en su Escuela Naval, institución que forma a los futuros oficiales de esta rama.

Durante la inauguración del año lectivo 2015 de las Fuerzas Armadas, la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, reconoció los avances de las Fuerzas Armadas en la adecuación de su normativa interna a la legislación nacional contra la discriminación, cuyo eje es la llamada ‘Ley Zamudio’.

Este trabajo ha sido encabezado por el Grupo de Trabajo Asesor sobre Políticas de Inclusión y No Discriminación, instancia constituida por el Ministerio de Defensa, las Fuerzas Armadas y entidades del mundo civil, en el afán de reivindicar los derechos de género, diversidad sexual, discapacidad y pueblos indígenas.

Un elemento central en esta dirección, es el fomento a la igualdad de derechos de hombres y mujeres en la carrera profesional militar, aspecto que busca ser recogido a partir de la elaboración de una nueva política sectorial (Ministerio de Defensa Nacional de Chile, 2015a).

2. Segundo Plan de Acción Nacional

En este mismo ámbito, en marzo de 2015, el Estado de Chile lanzó el denominado 'Segundo Plan de Acción Nacional para la Implementación de la Resolución N° 1325' (2000), del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas 'Mujeres, Paz y Seguridad', que llama a los estados partes a incorporar la perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz; aumentar la participación de mujeres en todos los niveles decisorios de la defensa; 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 en los ámbitos locales.

Al respecto, el 'Segundo Plan de Acción' -que sucede al primer programa en este ámbito, que data de 2009- implica un trabajo mancomunado entre las carteras de Defensa, Relaciones Exteriores, y Mujer y la Equidad de Género, con el objeto de (Ministerio de Defensa Nacional de Chile, 2015b).

(...) coordinar acciones tendientes a incorporar la perspectiva de género en las estrategias de prevención de conflictos y operaciones de mantenimiento de la paz; aumentando la participación de mujeres en la toma de decisiones; fortaleciendo y ampliando medidas para garantizar la seguridad e integridad de mujeres y niñas; y propiciando su acceso a los mecanismos de recuperación en el post conflicto.

Mientras el documento de 2009 asignaba acciones y compromisos puntuales a cada institución armada, así como un sistema de seguimiento intersectorial con participación civil; el documento de segunda generación 'Mujeres, Paz y Seguridad' comenzó a gestarse en 2012, enfocándose en los ámbitos de prevención, participación, protección, socorro y recuperación, a la vez que especificando objetivos, metas e indicadores, lo mismo que radicando en un comité interministerial la responsabilidad de dar cumplimiento a estos objetivos.

3. Ley N° 21.001

Un último aporte al enfoque de género en las ramas militares, lo constituyó la publicación de la Ley N° 21.001, que establece el nuevo Escalafón del Servicio de Personal del Ejército y que, en concreto, establece (Ley N° 21.001, 2017):

- Mecanismos para optimizar la gestión de los recursos humanos de la institución, terminando con discriminaciones de género, en el afán de integrar plenamente a la mujer en el seno de las instituciones de la Defensa Nacional;
- La posibilidad de que las mujeres alcancen el grado de General de Brigada, a diferencia del modelo anterior, en el que solo podían aspirar a llegar al grado de Coronel;
- La conformación de un nuevo modelo mixto de escalafón, que pone fin a los roles meramente administrativos para el género femenino, al interior de esta rama castrense; y
- La adecuación de algunas disposiciones de la Ley N° 18.948, Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas; del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas; y del Decreto con Fuerza de Ley (G) N° 1, de 1998, del Ministerio de Defensa Nacional, que modifica las Plantas de Oficiales y Empleados Civiles del Ejército, Armada y Fuerza Aérea.

4. Avances en las ramas militares nacionales

- **Ejercito**

Respecto al panorama vigente en el Ejército nacional, cabe mencionar que, a contar de 2016, el personal femenino que cumpla los respectivos requisitos, quedó facultado para optar por las armas de combate, infantería y caballería blindada, a la vez que por cualquier especialidad secundaria.

De hecho, durante dicho período una oficial y dos alumnas de la Escuela de Suboficiales, postularon al arma de infantería; en tanto que dos oficiales y dos alumnas de la misma escuela matriz, se inclinaron por el arma de caballería blindada.

En la misma línea, actualmente las oficiales femeninas de Armas y Servicios pueden entrar a la Academia de Guerra y a la Academia Politécnica Militar, respectivamente, al tiempo que están habilitadas para pasar a conformar el Alto Mando Institucional, siempre que alcancen los grados y requisitos correspondientes.

Situación similar a la que se aprecia a nivel remuneracional, pues a igualdad de funciones, existe paridad de sueldo entre hombres y mujeres.

En términos numéricos, en tanto, la presencia femenina en el Ejército alcanzó, a diciembre de 2016, un total de 6.344 uniformadas, que representan alrededor de un 15% de la institución (Ejército de Chile, 2016: 73-74).

En cuanto a la participación femenina en operaciones de paz, a diciembre de 2016 había 16 uniformadas aportando a las diferentes misiones en las que contribuía el Estado de Chile.

- **Armada**

En el caso de la Armada, en 2007 se produjo el ingreso de las primeras cadetes mujeres a la Escuela Naval, hito que se replicó un par de años más tarde en la Escuela de Grumetes.

Asimismo, el ingreso simultáneo a la planta institucional tuvo lugar en 2011, año a partir del cual la dotación femenina institucional se situó en torno al 15% (Armada de Chile, 2017).

Además, a la fecha la Armada se halla trabajando en el 'Plan para Incorporar Mujeres al Servicio Militar y Tropa Profesional', directriz dirigida a permitir el inédito acuartelamiento de mujeres conscriptos al año 2018, las que el 2019, por excepción, podrán postular a la tropa profesional, mientras el 2020 obtendrán licenciamiento y valer militar.

- **Fuerza Aérea**

Finalmente, a contar de este año la Fuerza Aérea entrega a las mujeres la opción de realizar el Servicio Militar Voluntario en la institución.

IV.- Referencias

Armada de Chile. (2017). Responsabilidad Social Institucional. Disponible en: <http://bcn.cl/2100v>.

Ejército de Chile. (2017). Reporte de Responsabilidad Social 2016. Disponible en: <http://bcn.cl/2101g>.

El rol de la mujer en las Fuerzas Armadas, desde la óptica de los Colegios de Defensa de Iberoamérica. 2015. Disponible en: <http://bcn.cl/20zu3>.

Memoria chilena. (2011). Mujeres en las Fuerzas Armadas (1995-2010). Disponible en: <http://bcn.cl/1xhkn>.

Ministerio de Defensa Nacional de Chile. (2015, Marzo 9). Desde, hoy Chile es el primer país de América Latina con un Plan de Acción Nacional de segunda generación, para promover los derechos humanos de las mujeres en operaciones de paz. Disponible en: <http://bcn.cl/1qbm3>.

Ministerio de Defensa Nacional de Chile. (2015, Marzo 18). Reformas legislativas en el ámbito de la Defensa Nacional, anunció la Presidenta Bachelet, y dio inicio al año lectivo en las Fuerzas Armadas". Disponible en: <http://bcn.cl/1qbm2>.

Textos normativos

Ley N° 21.001, que establece el nuevo Escalafón del Servicio de Personal del Ejército. (2017). Disponible en: <http://bcn.cl/20y8p>.