

La Alianza Atlántica es pionera en la igualdad entre hombres y mujeres y una de las principales impulsoras de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad

LA CUESTIÓN DE GÉNERO, una prioridad para la OTAN

Tcol. Álvaro Martínez-Villalobos

Vicepresidente del Comité Ejecutivo de Perspectivas de Género de la OTAN

EN general, la forma y manera en que se conciben y se tratan las cuestiones de género en el ámbito militar, y muy particularmente en la OTAN, siguen siendo bastante desconocidas. Decir que la Alianza ha sido y sigue siendo no ya un referente, sino «el referente» en lo militar al hablar de cuestiones de género no siempre es fácil de entender o asimilar, según la audiencia, pero podría afirmarse que es incuestionable. La OTAN no ha sido nunca ajena a los valores de las sociedades que la conforman y a las que representa. Es, en esencia y por definición, la defensora de esos valores.

La incorporación de las cuestiones de género a la OTAN surgió como una consecuencia lógica de ciertos cambios sociales que a partir de la II Guerra Mundial comienzan a cobrar protagonismo en lo concerniente a las mujeres. Así, en la misma medida en que va tomando forma y se va imponiendo el lógico empoderamiento de la mujer en las sociedades occidentales, la OTAN —formada por las mismas naciones— comienza igualmente a dar forma a este empoderamiento y continúa haciéndolo hoy día mediante un permanente esfuerzo por la integración de la perspectiva de género en todos sus ámbitos de actuación.

Ya en 1954 la OTAN (durante el Comité Anual de Examen del Servicio Militar) había tratado o debatido sobre las funciones a desempeñar por las mujeres. Formalmente, la primera Conferencia de la OTAN de Mujeres Oficiales tuvo lugar en Copenhague en 1961 y en 1966 se convoca la Conferencia de Directores de Mujeres Oficiales a la que asisten representantes de siete países de la OTAN. En noviembre de 1973 se crea un Comité específico de Mujeres en las Fuerzas de la OTAN (*Committee on Women in the NATO Forces*, CWINF); las delegadas, que ya representaban entonces a unas 100.000 mujeres militares, adoptan una resolución en la que se acordaba que la mujer debería tener la oportunidad de servir en todo tipo de empleos, con

la excepción de aquellos que implicaran entrar en combate (y esto porque ya se consideraba entonces una competencia de índole política y nacional). Este Comité de Mujeres se reconoció formalmente por parte del Comité Militar en julio de 1976.

Es en la conferencia del CWINF de 1985 (a la que ya asisten representantes de trece países) cuando España participa por primera vez. Aquí también es cuando se propone y solicita la creación de un puesto en el Estado Mayor Militar (IMS) que estuviese destinado a tiempo completo a los asuntos de género. Este puesto —al máximo nivel estratégico militar— se crea finalmente en enero de 1988 (recordemos que el Real Decreto que permitió por primera vez el acceso a la mujer a 24 cuerpos y escalas militares en nuestras Fuerzas Armadas españolas es de febrero de 1988). El CWINF sería o es el antecedente directo del actual *NATO Committee on Gender Perspectives* (NCGP), para cuyo Comité Ejecutivo (EC) tuve el honor de ser elegido como vicepresidente el pasado mes de octubre, a propuesta de España, y hasta 2022.

En ese momento, se trataba de progresar en la integración de la mujer y en la adaptación organizativa y de estructuras, donde ya se hablaba abiertamente de igualdad. La cuestión era cómo integrar a las mujeres en los Ejércitos, no de si debían integrarse, que era un debate superado. En la OTAN, si bien este aspecto sigue siendo importante, el foco hoy día se centra en la integración de la perspectiva de género en las operaciones militares aliadas. Lo que se busca y pretende esencialmente es conocer en profundidad el rol que tienen o desempeñan las mujeres (sin olvidar a los hombres) en la sociedad o el entorno social concreto donde la Alianza Atlántica opera o va a operar, de forma que, de su análisis, y de la aplicación práctica de los resultados de ese análisis, se obtenga una ventaja militar. Ni más ni menos. Es decir, es otro aspecto diferente y que se suma al de la integración o la igualdad.



Pepe Díaz

RESOLUCIÓN 1325

Al hablar de las fases por las que ha ido pasando la cuestión de género en la Alianza, podemos simplificar al máximo y hablar de un antes y un después de la Resolución 1325 de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad, de octubre de 2000. Por primera vez, el Consejo de Seguridad de la ONU aborda el impacto desproporcionado y específico de los conflictos armados en las mujeres y reconoce la necesidad de la participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos y en la construcción y el mantenimiento de la paz. Algo tan indiscutible, que era lógico que tuviese un efecto inmediato en la OTAN. Así, en 2007 el Comité de Mujeres publica un Informe (Comité de Mujeres en la Fuerzas de la OTAN, guía para la perspectiva de género en la OTAN), primera contribución importante de la Alianza ofreciendo una perspectiva de género para las operaciones militares, especialmente en lo referente a planificación operativa, educación y formación así como evaluación. Poco después, y en la aplicación práctica de las directrices políticas, se aprueba la Directiva Bi-SC 40-1 en septiembre de 2009 que, actualizada y revisada con posterioridad, contiene aspectos muy concretos relativos a la educación y entrenamiento de género en operaciones militares de la OTAN, así como la integración de la perspectiva de género en todas y cada una de las fases de planificación, ejecución y evaluación de estas operaciones.

El CWINF y la Oficina de Mujeres se transforman (mayo de 2009) en el Comité de la OTAN sobre las Perspectivas de Género (NCGP) y en la Oficina de la OTAN sobre las Perspectivas de Género (NOGP) respectivamente. En 2014, el Comité Ejecutivo del NCGP cambia oficialmente sus normas para reflejar, por ejemplo, que debe tener al menos un miembro de cada género. Llamo

La perspectiva de género no es un asunto de mujeres, sino de todos por igual

la atención sobre este hecho en particular, no ya porque yo sea actualmente el único miembro masculino de este Comité Ejecutivo sino por el cambio o, mejor expresado, la evolución en cuanto a la mentalidad, considerando que la integración de la perspectiva de género no es un asunto particular de las mujeres sino de todos por igual y donde hay que contar con todos. Digamos que el discurso de la igualdad en la OTAN está superado, al menos en lo conceptual.

El NCGP pasa a ser el principal órgano asesor y de apoyo del Comité Militar de la OTAN en cuestiones de género y entre sus funciones está la de promover la perspectiva de género como una estrategia que incluya tanto las preocupaciones e intereses de las mujeres como las de los hombres. También se define o se transforma en un elemento básico en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas, programas y operaciones militares. Facilita el intercambio de información entre las distintas naciones de la OTAN, dentro de su Estructura de Mando (y específicamente dentro de la sede de la OTAN, en Bruselas) sobre las políticas relacionadas con las perspectivas de género, colabora con las organizaciones internacionales y organismos interesados en la integración de una perspectiva de género en las operaciones militares, y es el punto de contacto de la estructura militar para recopilar y difundir información relevante de género para las naciones de la OTAN y sus socios.

Otro hito esencial se produce en 2012 cuando, durante la Cumbre de Chicago y a raíz de la oferta de Noruega para financiar el puesto de una Representante de la Resolución 1325 sobre Mujeres, Paz y Seguridad, surge la figura del representante especial del secretario general de la OTAN sobre Mujeres, Paz y Seguridad. Desde enero de

I N F O R M E

2018, ocupa el cargo Clare Hutchinson, nacida y educada en Gran Bretaña pero de nacionalidad canadiense.

En octubre de 2013, se emitió un primer Informe y se creó un grupo de trabajo con representantes de todas las divisiones del Estado Mayor Internacional (IS), el Estado Mayor Militar Internacional (IMS) y los Mandos Estratégicos (ACO y ACT) con el fin de estudiar y coordinar las líneas generales y las formas de mejorar la aplicación práctica de las políticas que impulsaba la Resolución 1325. En junio de 2014, se recomienda establecer un Panel Asesor de la Sociedad Civil (CSAP) sobre este tema que se estableció formalmente en 2016 y sirve como un foro para la consulta y el diálogo constante entre la sociedad civil en general y la OTAN (con participación española desde su creación).

INTEGRACIÓN E IGUALDAD

Centrándonos en la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas (hablando estrictamente de militares), y en una aproximación horizontal estadística y simple, el conjunto de las naciones aliadas da una cifra ligeramente por encima del 11 por 100 (España supera y se acerca al 13 por 100). Visto así no parece gran cosa ni un gran logro, aunque puesto en perspectiva la valoración puede cambiar. Hay que tener en cuenta un número de factores significativo. En primer lugar, la heterogeneidad (aunque sea relativa) en el rol tradicional de la mujer en la sociedad dependiendo de la nación aliada que vayamos a considerar. Así, hay países que llevan incorporando mujeres a sus Fuerzas Armadas desde

los años 40 frente a otros donde esa incorporación es bastante más reciente. Después, habría que reconocer que, en general, se ha promovido o se ha continuado promoviendo activamente el acceso prioritario de la mujer a las fuerzas armadas aliadas. España, muy notablemente, ha hecho un tremendo esfuerzo y se han logrado resultados sobresalientes y hasta ejemplares en el caso de nuestras Fuerzas Armadas.

También es destacable que si la aproximación a las estructuras es vertical (de la base a la cúspide o viceversa), ya comienza a ser normal encontrar mujeres en puestos de máxima responsabilidad. Como ejemplo, en Bruselas ya hay dos de las 30 sillas del Comité Militar (los representantes militares de todos los países aliados) que son ocupadas por mujeres: el equivalente a teniente general canadiense y noruega respectivamente, cuestión —la nacionalidad— que no es casual. Como tampoco lo es que la anterior comandante o jefa de la misión aliada de la OTAN en Irak (una de las tres activas principales, junto a Kosovo y Afganistán) haya sido otra general, danesa en este caso. En sus organizaciones militares, en sus respec-

tivas naciones, han seguido un camino o una carrera militar normal, con independencia de si se trataba de mujeres o no. Erraríamos de nuevo mirando únicamente los porcentajes o las cifras sin más. La propia idiosincrasia de la profesión militar hará que, con los años, sean otras naciones las que aporten sus generales y que este hecho deje de ser algo que nadie pueda considerar excepcional, como de hecho empieza a no verse en la propia Alianza, cuando mujeres de alto rango se incorporan a puestos en su organización. Todo llegará y lo hará en su justa proporción. Sin estridencias.

Siguiendo en el Cuartel General de la OTAN en Bruselas, si miramos hacia la parte civil y a este nivel (el estratégico), nos encontramos con que el número de mujeres en el *International Staff (IS)* es ya superior al 41 por 100. Es decir, que en los niveles de representación permanente donde se concentra el poder político real en la Alianza el equilibrio —en cuanto a guarismos o porcentajes— es mucho más evidente cuando desaparecen los condicionantes propios de una carrera militar profesional.



Oficiales de países de la OTAN en una sesión de trabajo en el cuartel general aliado en Bruselas.

Aun así, es justo reconocer que es mucho lo andado. Hoy día, en las operaciones OTAN, las figuras de los/las *Gender Advisors* o Asesores de Género (GENAD) son algo natural y asumido. Y no solo en las operaciones, sino que hay toda una estructura donde los comandantes de los Cuarteles Generales de Nápoles o Brunssum, al igual que ACO y ACT (y por supuesto el IMS) cuentan con sus GENADs específicos como una parte más de su *staff*. Se trabaja en incorporar igualmente a los mandos terrestre, naval y aéreo aliados a esta red. En un nivel no tan especializa-

do o exclusivo, existe igualmente una red más o menos reconocida y reconocible de *Gender Focal Points* (GFP) o puntos de contacto para asuntos de género. Y por supuesto que todas las misiones y/o despliegues aliados cuentan como mínimo con la figura de un *Gender Focal Point* o GENAD.

Bajo el paraguas de ACT, hay un Centro de Excelencia OTAN especializado y específico para las cuestiones de género en el ámbito militar (*Nordic Center for Gender in the Military*, NCGM) que imparte formación a GENADs y GFPs, y que es un referente internacional y doctrinal de primer orden. Además, se encarga de aprobar, validar o certificar la formación de género que se pueda impartir en cualquier otro centro o institución de forma que cumpla con unos estándares OTAN (y que la OTAN en consecuencia reconozca como válida esta formación), e incluso puede desplazar puntualmente equipos para impartir cursos. Existen igualmente a otros niveles cursos específicos y puntuales para mandos OTAN (*keyleader trainings*), importantes para mentalizar en general, y para hacer comprender al

mando cual es la correcta interpretación y la ventaja militar que se consigue con la integración de la perspectiva de género en las operaciones militares, así como para poder sacar el máximo partido de ello. Se coordina y se imparte también formación específica a todo el personal que va a desplegar en cualquier operación aliada (incluyendo eventualmente a los países socios).

El liderazgo de OTAN en cuanto a género, quizás fruto de que la organización haya sido en muchos sentidos pionera en el análisis y la aplicación de la consideración, integración y participación de las mujeres en los conflictos y los procesos de paz, es tan indiscutible como notable, y su permanente colaboración en este terreno con todo tipo de organizaciones internacionales, gubernamentales y no gubernamentales es un hecho. Especialmente relevante es la estrecha colaboración con las Naciones Unidas, como sucede en Afganistan o Kosovo.

MUCHO POR HACER

En el Estado Mayor Militar Internacional (IMS) es donde se encuadra el Comité de Perspectivas de Género (NCGP) y su Comité Ejecutivo. Nuestros esfuerzos se concentran actualmente en dos direcciones. En primer lugar, y por ser el proyecto principal desde la Conferencia anual de 2019, continuamos en los trabajos y la definición de las líneas de un Plan de Acción a cinco años para lograr que el desarrollo de la perspectiva de género sea una capacidad más de la Alianza. Esta *capability* haría referencia a alcanzar la capacidad de crear un efecto a partir del empleo de un conjunto integrado de aspectos categorizados como DOTMLPFI (Doctrina, Organización, Formación, Material, Desarrollo de liderazgo, Personal, Instalaciones e Interoperabilidad). Para ello, caso de obtener finalmente la luz verde del Comité Militar, proponemos un ambicioso Plan Estratégico que habría que desarrollar con la colaboración necesaria de ACO, ACT y el propio IS. Lo que se busca en último término es una estandarización y normalización para optimizar conceptos, estructuras y recursos para obtener una ventaja militar. Nuestros adversarios potenciales entienden bien cómo pueden explotar los roles, responsabilidades y oportunidades de hombres y mujeres dentro de un contexto cultural dado para crear las condiciones más favorables para alcanzar los resultados que desean. Y lo explotan. Y, como una faceta más, utilizan esta capacidad contra las sociedades aliadas y sus hombres y mujeres (tanto militares como civiles) creando efectos muy difíciles de cuantificar y evaluar, pero que pueden minar la cohesión y los valores de las sociedades de las nacio-



Martínez-Villalobos (dcha.) y otros miembros del Comité en la conmemoración del 20º aniversario de la resolución 1325.

OTAN

nes que conforman nuestra Alianza. La segunda de nuestras líneas de acción previstas tiene más que ver con nuestra propia organización interna y métodos de trabajo. Con nuestras particularidades y características propias, buscamos una mayor implicación e interacción con el Comité Militar y otros grupos de trabajo del IMS en nuestro ámbito de actuación.

En la parte civil, desde el *Operations Policy Committee del International Staff*, y bajo la presidencia de la representante especial, Clare Hutchinson, el año pasado

y tras el asesoramiento del Comité Militar, se lanzaron múltiples iniciativas. Militarmente a destacar la aprobación para el desarrollo del *Action Plan* para la prevención y respuesta al abuso y la explotación sexual, del mismo modo que este año se espera que se apruebe el que trata de la violencia sexual relacionada con el género en los conflictos. Lo que se proporciona en estos casos son conceptos y líneas generales que posteriormente se desarrollan por parte de los dos mandos estratégicos para traducirse finalmente en planes y acciones concretas y aplicables a nivel táctico. Especialmente activa, la Oficina de la Representante Oficial para Mujeres, Paz y Seguridad consiguió en 2020 el desarrollo y la aprobación de —por ejemplo— el Manual de lenguaje inclusivo para documentación en OTAN y que ya se recomienda para su uso e implantación progresiva en el IS (incluso está en discusión en el IMS para aplicar al lenguaje en escritos oficiales).

Hay informes anuales o periódicos, como los de inclusión o diversidad sexual, colaboraciones, seminarios, congresos o conferencias abiertos a todo tipo de instituciones y a la sociedad civil en general. Como organizadores, o siempre dispuestos a colaborar en lo posible. Incluso a lo largo del difícil 2020 la OTAN se ha seguido ofreciendo y se ofrece como un foro de diálogo e intercambio de experiencias con la sociedad civil, y donde el asunto de Mujeres, Paz y Seguridad se trata abiertamente con todo tipo de interlocutores. Finalmente, el diálogo permanente con los jóvenes —una apuesta personal impulsada decididamente desde la Oficina del secretario general— y la propuesta de la agenda 2030 de la OTAN, son muestras de que la Alianza (sin dejar de lado su esencia y los robustos pilares que la han consagrado como la alianza de defensa y seguridad más longeva y efectiva de la historia) camina inequívocamente en línea con las mismas inquietudes que afectan a los ciudadanos de las sociedades que la conforman. Queda muchísimo camino por andar, pero la cuestión del género en la OTAN es un buen ejemplo de ello. ■

La OTAN impulsa y fomenta el papel de las mujeres en la construcción de la paz