

# **Estrategia de Paridad de Género para Personal Uniformado 2018 -2028**

Departamento de Operaciones de Paz,

Naciones Unidas, Nueva York

## ESTRATEGIA DE PARIDAD DE GÉNERO PARA PERSONAL UNIFORMADO

### ÍNDICE

- A) OBJETIVO
- B) ANTECEDENTES
- C) CONTEXTO Y ALCANCE
- D) RETOS IMPORTANTES
- E) SITUACIÓN Y OBJETIVOS DE LAS MUJERES PARA EL MANTENIMIENTO DE LA PAZ
- F) CREACIÓN DE UN ENTORNO FAVORABLE
- G) CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN
- H) COMUNICACIONES Y DIVULGACIÓN
- I) LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD
- J) IMPLEMENTACIÓN

### OBJETIVO

1. Garantizar que el personal uniformado para el mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas sea diverso e incluya a las mujeres, lo cual es un reflejo de las comunidades a las que sirven las Naciones Unidas.

### ANTECEDENTES

2. El Secretario General otorga la máxima relevancia al aumento de la participación de las mujeres uniformadas en labores de mantenimiento de la paz, tal y como se establece en su Estrategia de Paridad de Género para todo el sistema. Se fundamenta en el trabajo establecido en los mandatos de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad, así como las siete resoluciones siguientes, que reconocen la importancia de la participación de las mujeres en las operaciones de paz. En este sentido, las Naciones Unidas han establecido sucesivos objetivos durante los últimos años: por ejemplo, la Resolución 2242 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas de 2015 pedía duplicar el número de mujeres en el personal uniformado en 2020. Esta Estrategia de Paridad de Género para Personal Uniformado establece los objetivos para las mujeres en labores de mantenimiento de la paz y expone el modo en que la DOP<sup>1</sup> planea alcanzar esos objetivos.

### CONTEXTO Y ALCANCE

3. Esta Estrategia se aplica al personal uniformado en comisión de servicios en la Sede y sobre el terreno. Asimismo, se aplica al personal de justicia en comisión de servicios, que es civil o no uniformado, pero que está estrechamente vinculado con el personal uniformado debido a su estatus jurídico y a las similitudes en la forma de nombrar, seleccionar, desplegar y repatriar a los funcionarios. El Secretario General solicitó esta Estrategia en el marco de su Estrategia de Paridad de Género, que se aplica a todo el personal y para la que existen planes de implementación independientes para el personal civil en los organismos de la Sede y sobre el terreno.

### ASESORAMIENTO

4. La Estrategia para Personal Uniformado ha contado con el asesoramiento de los componentes militares, policiales, judiciales y penitenciarios, así como de la OESG y ONU Mujeres. Asimismo, continúan las consultas con los países que aportan tropas y policía.

---

<sup>1</sup> Esta estrategia abarca el período entre 2018 y 2028. Cuando se hace referencia a 2018, el DOP debe entenderse como el Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (DOMP).

## RETOS IMPORTANTES

5. Solo alrededor del 5 % de todo el personal uniformado de las Fuerzas Armadas, la Policía y los Servicios de Justicia y Penitenciarios son mujeres, lo cual no ha cambiado de forma significativa en los últimos años. Existen diversas causas para este desequilibrio, como los retos externos derivados de las políticas y prácticas de los Estados miembros, así como los retos internos que se encuentran bajo la influencia de la Secretaría de las Naciones Unidas.

### Externos

6. El DOP ha realizado amplias consultas a los Estados miembros contribuyentes y al personal uniformado femenino sobre el terreno para comprender algunos de los retos externos, a saber<sup>1</sup>:
  - a. Las mujeres desconocen las posibilidades laborables en las Naciones Unidas y faltan mujeres que representen modelos a seguir.
  - b. Las mujeres denuncian que algunos Estados miembros limitan las posibilidades de despliegue a los miembros masculinos debido a prejuicios de género tanto implícitos como explícitos.
  - c. La falta de políticas favorables a la familia dentro de los Estados miembros, así como la expectativa para la mayoría del personal uniformado de que se mantenga el despliegue durante 12 meses sin posibilidad de viajar para visitar a sus familias.
  - d. La falta de posibilidades de capacitación y desarrollo personal para las mujeres, incluida la participación en las Escuelas de Estado Mayor, las Academias de Policía y los cursos relacionados con las Naciones Unidas, para cumplir los requisitos previos de calificación para los despliegues de las Naciones Unidas.
  - e. Los componentes militares están formados en gran medida por personas relacionadas con el combate, mientras que los componentes policiales están formados en gran medida por policías con experiencia en el mantenimiento del orden público o en otras actuaciones policiales. En algunos TCC/PCC, estos puestos solo están disponibles para hombres o las mujeres se han incorporado de forma reciente.
  - f. Algunos Estados miembros no disponen de suficientes mujeres capacitadas para su despliegue.
  - g. La función de los funcionarios de prisiones en comisión de servicios en algunas misiones está pasando de realizar asesoramiento u orientación a una función operativa, que en muchos Estados miembros está en manos de funcionarios masculinos, lo que reduce el equipo.
  - h. Las percepciones de género sobre la función de las mujeres, que tienen como consecuencia su exclusión de la participación en los procesos de selección a nivel nacional para el mantenimiento de la paz (por ejemplo, la percepción de que las mujeres deben estar en casa con la familia).
  - i. Las circunstancias personales implican que algunas mujeres decidan no ofrecerse como voluntarias para el despliegue debido a su duración, la edad de las personas a su cargo u otras responsabilidades personales.

---

<sup>1</sup> Fuentes: personal uniformado, incluidos los MILAD de los Estados miembros; mujeres militares que asisten al curso para mujeres funcionarias militares de las Naciones Unidas; reuniones de grupos de discusión con mujeres que forman parte del personal de paz durante una visita sobre el terreno a la UNMIL y la UNMIT; una encuesta con los componentes policiales de las Naciones Unidas en 2009, así como mujeres representantes de la policía en las delegaciones de las Naciones Unidas en las conferencias de la Asociación Internacional de Mujeres Policías (IAWP) de 2009 a 2015

## SIN CLASIFICAR

### Internos

7. Asimismo, el propio DOP se enfrenta a obstáculos y retos a nivel interno para aumentar el número de mujeres uniformadas en las operaciones de mantenimiento de la paz. Algunos de estos retos se pueden abordar con facilidad a nivel interno, mientras que para otros existen diversas partes interesadas a las que es necesario consultar.
  - a. Las reducciones propuestas en la financiación, incluidas las dietas por misión, tienen como consecuencia que los despliegues sobre el terreno sean menos atractivos para el propio personal uniformado y, en concreto, para las mujeres, que pueden necesitar un alojamiento más seguro o equipos de protección adicionales cuando trabajan de forma independiente sobre el terreno.
  - b. Los requisitos previos y las descripciones de los puestos de trabajo de las Naciones Unidas pueden incluir cualificaciones innecesarias o una redacción sexista de forma inconsciente, lo que limita las solicitudes y el despliegue de las mujeres.
  - c. En ocasiones, cuando están desplegadas, a las mujeres les preocupa estar aisladas y ser vulnerables al acoso y la explotación sexual.
  - d. Es posible que las misiones sobre el terreno no ofrezcan seguridad, alojamiento e instalaciones adecuadas para las mujeres.

### **SITUACIÓN Y OBJETIVOS DE LAS MUJERES PARA EL MANTENIMIENTO DE LA PAZ**

8. Esta Estrategia pretende aumentar la representación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas de manera duradera, teniendo en cuenta la rotación del personal uniformado y la dependencia que tienen las Naciones Unidas de los Estados miembros para aumentar el número de mujeres en sus servicios nacionales militares, policiales, judiciales y penitenciarios. Además, debido a las dificultades descritas con anterioridad, es posible que para algunas de las categorías de personal se tarde más en alcanzar los objetivos; por ejemplo, puede resultar más complicado para los contingentes desplegados a nivel nacional que para los puestos de categoría profesional contratados en la Sede y las misiones. Los componentes militares, policiales, judiciales y penitenciarios poseen estrategias y objetivos en función del tamaño de sus componentes, la naturaleza de su mandato y sus circunstancias particulares.

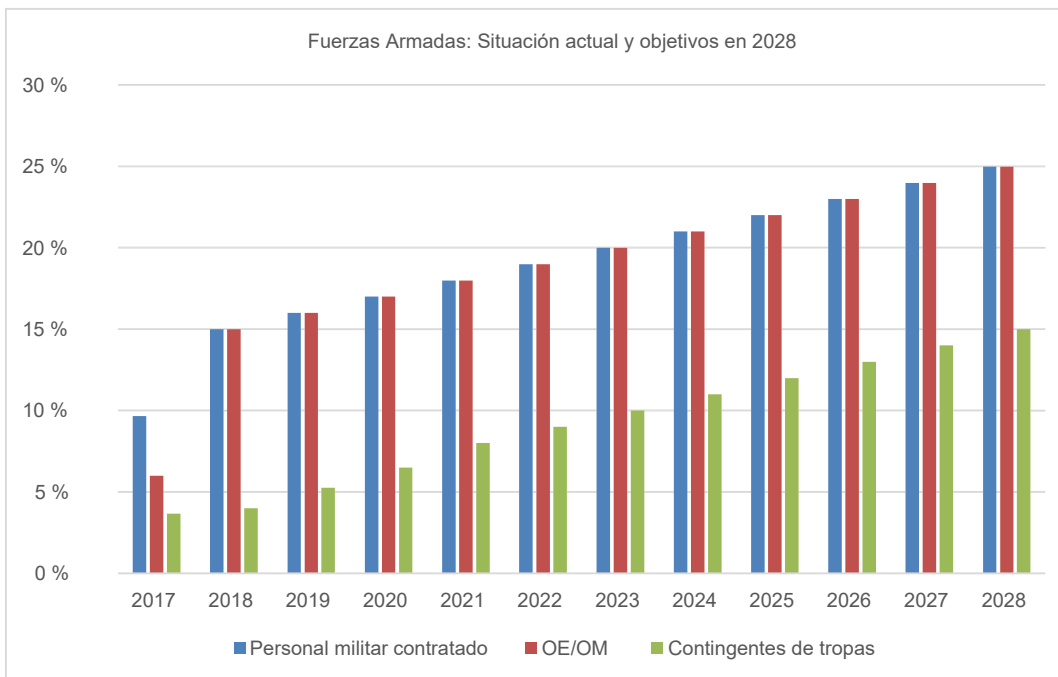
### Componente militar

9. **Situación del personal militar femenino:** Desde 2010, el número de mujeres militares que prestan servicio en las Naciones Unidas, tanto en las misiones como en la Sede, continúa siendo bajo. En enero de 2018<sup>2</sup>, las mujeres constituían el 9,67 % de los militares contratados en la Oficina de Asuntos Militares (OMA) de la SNU. Las mujeres Observadoras Militares (OM) y Funcionarias de Estado Mayor (OE) representaban el 8,2 % de la plantilla en enero de 2018. El número de mujeres que sirven en contingentes continúa siendo extremadamente bajo: el 3,9 % de los 76.677 efectivos<sup>3</sup>. Asimismo, las mujeres funcionarias tienen poca representación en los puestos de alto nivel, por debajo del 1 % (a pesar de que la primera mujer comandante de la Fuerza fue desplegada en la UNFICYP en 2016 y el ONUVT y la UNFICYP tienen en la actualidad una mujer como jefa de misión, de forma que se ajusta al compromiso del SG en la Estrategia de Paridad de Género de aumentar las mujeres en los niveles superiores en toda la Organización).
10. **Objetivos:** El objetivo de la OMA es alcanzar el 25 % en 2028 (es decir, un 1 % adicional al año). De acuerdo con la Resolución 2242 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (RCSONU), la OMA también tiene previsto duplicar el número total de mujeres en los componentes uniformados en 2020. A pesar de que resultará más difícil abordar la situación dentro de las tropas de los contingentes, la OMA se ha fijado el objetivo de alcanzar un 15 % de mujeres en 2028. Los siguientes cuadros muestran los plazos previstos.

<sup>2</sup> Esta estrategia comprende el período entre 2018 y 2028. Se ofrecen las cifras de 2018 para mostrar la situación que se está abordando. Se facilitarán las cifras actualizadas mediante la presentación de informes que se compararán con los objetivos.

<sup>3</sup> Fuente. Naciones Unidas: Resumen de las contribuciones de tropas a las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas por misión, puesto y género. Noviembre de 2018

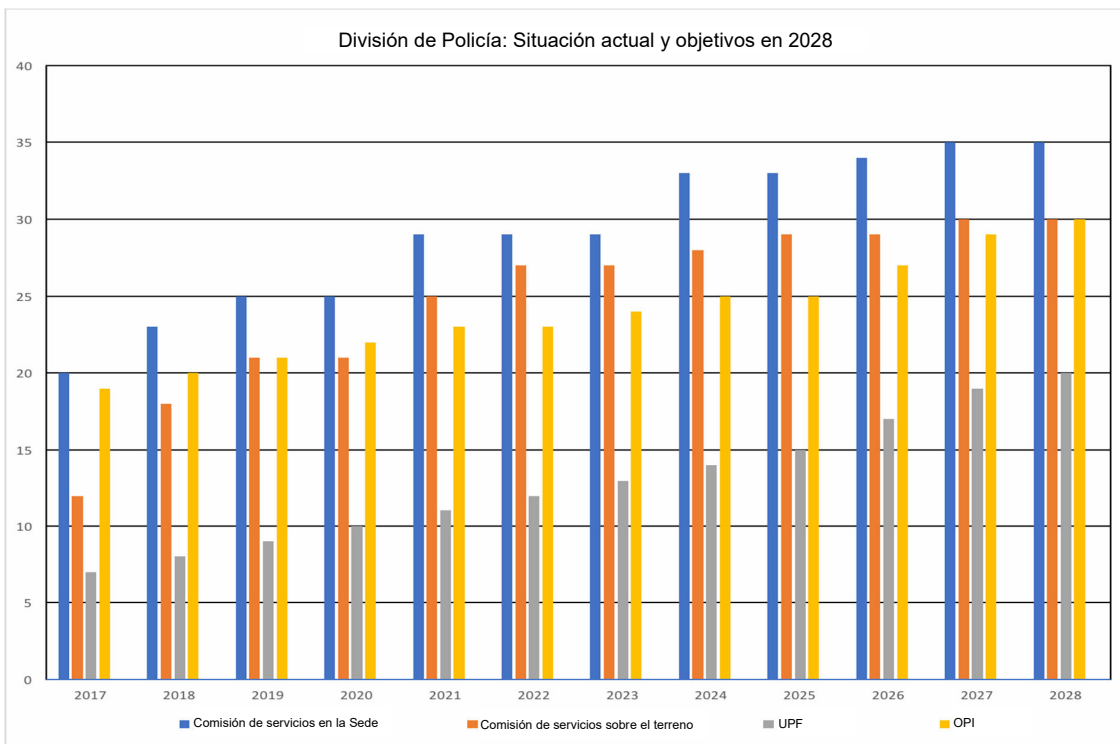
## SIN CLASIFICAR



### Componente policial

- 11. Situación del personal policial femenino:** En enero de 2018, las mujeres policías representaban el 7 % de las Unidades Policiales Formadas (UPF) y el 20 % de los Policías Individuales, una media combinada del 10,5 %. En los puestos de dirección, el 29 % (4 de 14) de la jefatura de los componentes policiales (P5 a D2) eran mujeres y había un 21 % de mujeres entre el personal contratado en comisión de servicios en la Sede, así como un 16 % sobre el terreno (P3-D2).
- 12. Objetivos:** El objetivo de la DP es alcanzar el 30 % de mujeres en puestos profesionales contratados en la Sede de las Naciones Unidas y el 25 % en las misiones sobre el terreno en 2025, así como alcanzar el 30 % en las misiones sobre el terreno y el 35 % en la SNU en 2028. En consonancia con la Resolución 2242 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, la DP tiene previsto duplicar el número total de mujeres en los componentes policiales, con el objetivo de alcanzar el 15 % de mujeres agentes en las unidades de policía civil en 2025 y el 20 % en 2028, así como alcanzar el 25 % de mujeres agentes en las OPI en 2025 y el 30 % en 2028. El siguiente gráfico muestra los plazos previstos.

SIN CLASIFICAR



**Personal judicial y penitenciario**

- 13. Situación de las mujeres que forman parte del personal judicial y penitenciario:** El Servicio de Justicia y Penitenciario de la SNU tiene un puesto en comisión de servicios. Sobre el terreno, la jefatura al completo de los componentes de justicia y penitenciarios son civiles, y solo se recurre a la comisión de servicios para cubrir los puestos de personal proporcionado por el Gobierno (GPP). A partir de 2013, la proporción de género del GPP de justicia y del sistema penitenciario se situaba alrededor del 32 %. Debido al escaso número de puestos autorizados del GPP en todas las operaciones de paz (aproximadamente 390 puestos en 2017), la rotación de un pequeño número de personas puede ejercer una gran influencia en la proporción global.
- 14.** El cambio que se ha producido en los dos últimos años en la naturaleza de las actividades que han emprendido muchos GPP penitenciarios, que han pasado de la función tradicional de asesoramiento y orientación a la de seguridad penitenciaria operativa, se ha traducido en una reducción del número de funcionarias penitenciarias desplegadas en las operaciones de paz de las Naciones Unidas hasta el 25 % en 2017.
- 15. Objetivos:** para evitar que la proporción entre hombres y mujeres continúe reduciéndose, el JCS empleará de forma sistemática medidas activas, como campañas de divulgación y sensibilización. El JCS adoptará y ampliará estas medidas para garantizar que se alcance y se mantenga una representación de género de al menos el 30 % en 2022.

**Objetivos para el Servicio de Justicia y Penitenciario: 30 % en 2022**

Nivel	Diciembre de 2017				Número total de mujeres por año				
	Mujeres	Hombres	Total	% de mujeres	2018	2019	2020	2021	2022
GPP	76	226	302	25 %	25 %	26 %	27 %	29 %	30 %

## SIN CLASIFICAR

### ACCIONES PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS

16. Para cumplir estos objetivos, los componentes uniformados emprenderán acciones en los siguientes ámbitos
- a. **Creación de un entorno favorable**
  - b. **Contratación y capacitación**
  - c. **Comunicaciones y divulgación**
  - d. **Liderazgo y responsabilidad**

### CREACIÓN DE UN ENTORNO FAVORABLE

17. Las siguientes medidas tienen como objetivo crear un entorno favorable para el personal femenino uniformado, tanto en la Sede como sobre el terreno. Para fomentar un entorno inclusivo y sensible a las cuestiones de género, los altos funcionarios promoverán estas y otras medidas adicionales que se especificarán en los planes de aplicación de la Estrategia en las misiones. Los esfuerzos por crear un entorno favorable forman la base al respaldar todos los demás para conseguir una participación significativa de las mujeres uniformadas en el mantenimiento de la paz.

#### Nivel I: acciones aplicadas en la actualidad

- a. Reuniones periódicas entre los altos funcionarios militares, policiales, judiciales y penitenciarios y las funcionarias en la Sede y las misiones;
- b. Aportación de información clara y actualizada sobre los mecanismos para denunciar y tratar los casos de acoso sexual y garantizar la sensibilización hacia las orientaciones que existen en la Sede y las misiones;
- c. Garantía de que los centros de coordinación de las mujeres funcionarias uniformadas estén disponibles para asesorarlas sobre inquietudes específicas.

#### Nivel II: acciones que deben implementarse en junio de 2020

- a. Desarrollo y aplicación de estrategias y acciones para prevenir el acoso sexual y de cualquier otro tipo dentro de los componentes militares y policiales en la Sede y las misiones;
- b. Introducción de programas de orientación por parte de los funcionarios P5 y de mayor rango para las funcionarias en la Sede y las misiones;
- c. Facilidad para la creación de redes de mujeres uniformadas a nivel de la Misión para empoderar a las funcionarias y actuar como enlace con los altos funcionarios de la Misión en relación con sus inquietudes;
- d. En la medida de lo posible, ubicación de forma conjunta de al menos dos mujeres funcionarias en las bases de operaciones de la Misión.

#### Nivel III: acciones que requieren recursos adicionales

- a. Evaluación y mejora de las condiciones de alojamiento en los campamentos para responder a las necesidades de las mujeres, entre lo que se incluye la opción de establecer espacios "solo para mujeres" en los campamentos militares, policiales y civiles de las Naciones Unidas o recintos privados en las misiones.
- b. Encuestas obligatorias sobre el compromiso del personal y cuestionarios o entrevistas de salida, de acuerdo con el compromiso con la Estrategia de Paridad de Género de todo el sistema de la SG.

## SIN CLASIFICAR

### CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN

#### Componente militar

##### Nivel I: acciones aplicadas en la actualidad

###### *Funcionarios militares contratados, incluida la Sede de las Naciones Unidas*

- a. La OMA cubrirá de forma sistemática los puestos militares que contrate con una mujer de la lista de candidatos recomendados, siempre que su cualificación sea igual o superior a la de los demás candidatos;
- b. En caso de que se plantee la ampliación de personal, la Sede y los componentes sobre el terreno darán prioridad a las funcionarias con cualificaciones y rendimiento iguales o superiores;
- c. Se iniciará un proceso de selección de mujeres militares de alto nivel en coordinación con ONU Mujeres para crear una lista de funcionarias de alto nivel que puedan desplegarse en los nombramientos militares de categoría P4 y superior.

###### *Observadores militares y funcionarios que prestan servicio en las misiones*

- a. Las mujeres OE y OM pueden prestar servicio durante 6 meses (en lugar de 12) sin gastos adicionales para el Estado miembro si tienen familias con hijos pequeños (niños menores de 7 años).
- b. Puede proponerse a mujeres suboficiales y tenientes con 8 años de experiencia para puestos de OE y OM. Los puestos de OE y OM se reasignarán a los TCC que puedan cubrirlos con mujeres;
- c. La OMA facilitará la asistencia de las funcionarias a los cursos de OM y OE financiados por las Naciones Unidas y ONU Mujeres. Las Notas Verbales a los Estados miembros especificarán que se les pide que desplieguen a las mujeres graduadas en un plazo máximo de seis meses tras la finalización del curso.

###### *Personal de los contingentes de tropas*

- a. En la actualidad, las Declaraciones de Necesidades de la Unidad solicitan un Equipo de Combate (EC) con al menos un 50 % de mujeres como parte de cada Batallón de Infantería. A partir del 1 de enero de 2021, los EC serán obligatorios para cada contingente y los TCC no podrán desplegarse sin ellos.

##### Nivel II: acciones que deben implementarse en junio de 2020

###### *Funcionarios militares contratados, incluida la Sede de las Naciones Unidas*

- a. Actualizar los procesos y procedimientos de contratación de la OMA para garantizar que tengan en cuenta las cuestiones de género;
- b. En la medida de lo posible, los contratos se harán coincidir con el período escolar.

###### *Personal de los contingentes de tropas*

- a. Las mujeres deben tener un mayor acceso a la capacitación relacionada con las Naciones Unidas;
- b. Formación para que las mujeres se desplieguen como miembros del EC.

##### Nivel III: acciones que requieren recursos adicionales

###### *Personal de los contingentes de tropas*

- a. Equipos móviles de tutela orientación y capacitación para acompañar a los EC durante la formación previa al despliegue.

##### Nivel IV: acciones a largo plazo

###### *Personal de los contingentes de tropas*

- a. Dar prioridad, cuando proceda, a los TCC que muestren mejoras en la inclusión de mujeres en las fuerzas de mantenimiento de la paz. Para ello, se requieren de tres a cinco años para que los TCC tengan la posibilidad de aumentar el número de mujeres capacitadas, equipadas y con experiencia disponibles en sus ejércitos nacionales antes de introducir esta medida.



## SIN CLASIFICAR

### **Componente policial**

#### **Nivel I: acciones aplicadas en la actualidad**

- a. La DP cubrirá de forma sistemática los puestos con una mujer de la lista de candidatos recomendados, siempre que su cualificación sea igual o superior a la de los demás candidatos;
- b. Una segunda revisión de las candidatas para garantizar que la aceptación o el rechazo de su prórroga en la Sede quede claramente probada por motivos de rendimiento y necesidad operativa;
- c. Instruir a los componentes sobre el terreno cuando se plantee la contratación y ampliación de personal para que se priorice a las funcionarias con cualificaciones y rendimiento iguales o superiores;
- d. Priorización del despliegue de las UPF constituidas con perspectiva de género en consonancia con la Política del DOMP/DAAT sobre las Unidades de Policía Formadas en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas (Ref. 2016.10);
- e. Despliegue prioritario para las mujeres policías individuales (i) que hayan recibido autorización a través del Servicio de Asistencia en Misión (AMS) de los PCC; (ii) que hayan finalizado su misión en un plazo de dos años desde una operación de paz de las Naciones Unidas;
- f. Continuación del estudio analítico de la contratación, la asignación y las prórrogas de las funcionarias profesionales contratadas para identificar los factores que puedan ayudar a determinar el éxito o el fracaso en cada etapa de estos procesos y garantizar que el personal femenino no sufra discriminación debido a prejuicios manifiestos o inconscientes;
- g. Impartición de cursos regionales de perfeccionamiento para funcionarias superiores de policía y creación del cuadro de mando femenino de la UNPOL, que constituye una cantera de talentos para los funcionarios de mando superior, sobre todo para los puestos profesionales de P5 a D2;
- h. Impartición de la formación preparatoria para la prueba AMS (Equipo de Evaluación y Asistencia a la Selección (SAAT) en los PCC);
- i. Desarrollo de una estrategia específica en las misiones sobre el terreno para sensibilizar tanto a las OPI como al personal de la UPF acerca de la integración de la perspectiva de género, así como para la revisión de las prácticas de contratación y fidelización del personal, incluidas las solicitudes de evaluación y prórroga;
- j. Inclusión de representación femenina como uno de los requisitos en la Declaración de Requisitos de la Unidad para las UPF;
- k. Formación sobre los prejuicios de género manifiestos e inconscientes, basada en el conjunto de herramientas de género de la UNPOL, que se impartirá al personal de la DP, sobre todo al que participa en los comités de contratación y selección;
- a. Revisión de los materiales de divulgación e información para que indiquen la proporción de género de las contribuciones y el número de funcionarias necesarias para alcanzar los objetivos.

#### **Nivel II: acciones que deben implementarse en junio de 2020**

- a. Revisión del PNT para la evaluación de los funcionarios de policía individuales (OPI) (Ref. 2011.18) para incluir un lenguaje inclusivo como un requisito claro del 20 % de funcionarias;
- b. Revisión del PNT para la evaluación de la capacidad de las unidades de policía constituidas (Ref. 2017.9) para incluir un lenguaje inclusivo como claro requisito para que las UPF tengan el equivalente a un mínimo de una subunidad táctica (pelotón) compuesta por mujeres policías integradas en todas las subunidades, incluso a nivel de mando;
- c. Debate activo con los Estados miembros acerca de la posibilidad de incluir la opción de no aceptar candidaturas que contengan solo candidatos masculinos.

#### **Nivel III: acciones que requieren recursos adicionales**

- a) Impartición a nivel regional de cursos de capacitación de instructores de la UPF para funcionarias.

## SIN CLASIFICAR

- b. Análisis de los criterios y procedimientos de contratación de la policía de las Naciones Unidas para garantizar la sensibilidad respecto a las cuestiones de género.
- c. Colaboración con ONU Mujeres para prestar apoyo a los PCC en materia de cambio político e institucional y de capacitación.
- d. Análisis de las opciones para el establecimiento de una prima para las UPF integradas por género.
- e. Análisis acerca de la posibilidad de organizar un evento de alto nivel con personalidades femeninas famosas para abogar por las cuestiones policiales femeninas en el mantenimiento de la paz.

### **Componentes del personal judicial y penitenciario**

#### Nivel I: acciones aplicadas en la actualidad

- a. El JCS cubrirá de forma sistemática los puestos en comisión de servicios con una mujer de la lista recomendada, siempre que su cualificación sea igual o superior a la de los demás candidatos;
- b. Instrucción a los componentes sobre el terreno para que den prioridad a las funcionarias con cualificaciones y rendimiento iguales o superiores cuando se plantee la ampliación del personal;
- c. Priorización del proceso técnico (previo al despliegue y ampliación) de las mujeres GPP.

#### Nivel II: acciones que deben implementarse en junio de 2020

- a. Convocatorias periódicas para aumentar el número de candidatas de la lista;
- b. Actualización de las convocatorias de candidaturas para incluir la opción de no aceptar candidaturas que contengan solo a candidatos masculinos;
- c. Garantía de participación de un número suficiente de funcionarias de prisiones en los cursos de capacitación previos al despliegue;
- d. Priorización durante la selección de los funcionarios de los países contribuyentes que presenten al menos un 30 % de candidatas;
- e. Revisión de los materiales de divulgación e información para indicar la proporción de género de las contribuciones.

#### Nivel III: acciones que requieren recursos adicionales

- a. Fortalecimiento de las políticas y los procedimientos operativos aplicables para incluir como requisito de forma explícita una proporción de género del 30 % de mujeres en el GPP;
- b. Elaboración de recomendaciones para los criterios nacionales de selección, incluida una cuota del 30 %;
- c. En caso de que una misión no obtenga o mantenga la proporción de género deseada de mujeres en el GPP durante un período superior a 12 meses, el JCS tendrá plena autoridad para la selección del GPP o las decisiones de prórroga para la Misión.

## **COMUNICACIONES Y DIVULGACIÓN**

#### Nivel I: acciones aplicadas en la actualidad

- a. Desarrollo y divulgación de mensajes unificados sobre el despliegue de un mayor número de mujeres para que se incluyan de forma sistemática en los elementos de debate de los altos directivos con los TCC y PCC en los tres ámbitos;
- b. Divulgación a los Estados miembros a través de reuniones específicas y talleres de capacitación práctica, así como defensa de compromisos durante las reuniones anuales de los Ministros de Defensa para el mantenimiento de la paz, Jefes de Defensa de las Naciones Unidas o Jefes de Policía;

## SIN CLASIFICAR

- c. Compromiso con las redes de los Estados miembros, como el MPAC, la Red Militar y Policial 1325, el Grupo de Amigos de la Policía y las Instituciones Penitenciarias en las Operaciones de Paz de la ONU, la Red Nacional de Puntos Focales de Mujeres, Paz y Seguridad (WPS) y el Grupo Informal de Expertos WPS (IEG);
- d. Defensa y apoyo a los TCC o PCC para que establezcan puntos focales o asesores sobre cuestiones de género en sus países;
- e. Actividades de divulgación dirigidas a las mujeres militares y policías para aumentar la concienciación en materia de género sobre las posibilidades de despliegue internacional a través de la colaboración con las asociaciones pertinentes;
- f. Entrega del Premio anual a la Defensora Militar de las Cuestiones de Género del Año y del Premio Internacional de Mujeres Policías para el Mantenimiento de la Paz;
- g. Difusión de un paquete multimedia estandarizado de contratación que se titula Mujeres Policía por la Paz, así como puesta en marcha de una campaña de concienciación pública mediante la utilización de diversas plataformas de redes sociales.

### Nivel II: acciones que deben implementarse en junio de 2020

- a. La OMA y la División de Policía se coordinarán con el componente militar o policial de cada misión para incluir en su estrategia los objetivos y acciones pertinentes para respaldar la implementación de la Estrategia de Paridad de Género para Personal Uniformado y del plan de acción en materia de género, así como garantizar que todo el personal reciba la capacitación adecuada.
- b. Formación sobre los prejuicios de género manifiestos e inconscientes que se pone a disposición del personal que participa en las juntas de contratación y selección, basada en los materiales elaborados por las Naciones Unidas.

### Nivel III: acciones que requieren recursos adicionales

- a. Exposición itinerante de ámbito regional: Contratación de mujeres de mantenimiento de la paz con experiencia reciente en las Naciones Unidas para que se reúnan con el personal militar y policial femenino y las animen a presentarse como voluntarias;
- b. Aumento de las actividades de divulgación entre el personal militar y policial femenino de todo el mundo.

## LIDERAZGO Y RESPONSABILIDAD

- 18. El Asesor Militar, el Asesor Policial y el Jefe del Servicio de Justicia e Instituciones Penitenciarias serán responsables ante el SGA del DOP a través de sus cadenas de mando. Los altos funcionarios militares, policiales, así como los de justicia y penitenciarios de la Sede de Naciones Unidas y de las misiones sobre el terreno incluirán en sus acuerdos objetivos y acciones relacionados con el género. La dirección de todos los componentes informará dos veces al año al SGA del DOP acerca de los progresos realizados en la consecución de los objetivos. Si los componentes uniformados no han cumplido con sus objetivos iniciales a finales de diciembre de 2018, este incumplimiento se reflejará en los acuerdos del Asesor Militar, el Asesor de Policía y el Jefe del Servicio de Justicia e Instituciones Penitenciarias. En caso de que los objetivos sigan sin cumplirse, el SGA del DOP estudiará con los jefes de los componentes correspondientes qué enfoques se pueden adoptar para cumplir los objetivos.
- 19. El Servicio de Generación de Fuerzas, la Sección de Selección y Contratación de la División de Policía, en colaboración con la Sección de Política Estratégica y Desarrollo, así como con el Servicio de Justicia y Penitenciario, mantendrán cuadros de proyección para cada categoría de nombramientos en la Sede de Naciones Unidas y en la zona de la misión. En esta tabla se indicará el número de funcionarias uniformadas necesarias cada año para alcanzar los objetivos mínimos en diciembre de 2028. Asimismo, estudiarán la posibilidad de establecer un mecanismo para supervisar e informar de forma conjunta respecto a los avances en la consecución de los objetivos establecidos en esta Estrategia.

## **SIN CLASIFICAR**

- 20.** Si los TCC y PCC no cumplen los objetivos de género y no pueden demostrar las acciones realizadas para alcanzar los objetivos militares y policiales, las Naciones Unidas reasignarán, en la medida de lo posible, los puestos a los TCC y PCC que estén dispuestos y sean capaces de desplegar más funcionarias femeninas calificadas y que cumplan sus objetivos individuales.

## **IMPLEMENTACIÓN**

- 21.** Se elaborarán planes de aplicación independientes para el ejército, la policía y la justicia y centros penitenciarios. Del mismo modo, se establecerá un mecanismo dentro de cada componente para revisar de forma periódica los avances realizados y sugerir modificaciones. La estrategia y los planes de aplicación son documentos que evolucionan y continuarán perfeccionándose en el futuro.