

Seminario web: Apoyo a las víctimas de conducta sexual inapropiada: el papel del Centro de Apoyo y Recursos contra la Conducta Sexual Inapropiada y las lecciones aprendidas. Una experiencia práctica desde Canadá

Vídeo: <https://youtu.be/5JaKtwIDMqc?si=gRTV9aA5nx6AdVcV>

Segmento de presentación

Cecilia Mazzotta: Buenos días a todos. Es un placer conectarme con todos ustedes desde Buenos Aires, Argentina. Mi nombre es Cecilia Mazzotta, de RESDAL International. Me gustaría darles la bienvenida a este nuevo seminario web. Para esta conversación, queríamos compartir experiencias prácticas centradas en el público y en la comprensión de sus necesidades. Por eso hemos invitado al Ministerio de Defensa Nacional de Canadá a acompañarnos hoy, junto con un representante del Ejército de Pakistán. Este es el mayor evento de este tipo que hemos organizado hasta ahora, y el interés por estos temas no deja de crecer. Hoy somos casi 500 participantes. Así que gracias a todos por estar aquí, así como a nuestros ponentes. El seminario se desarrollará en inglés, pero si lo prefieren, ofrecemos traducción simultánea al español y al francés. Para acceder, solo tienen que hacer clic en el icono global y en el botón situado en la parte inferior de la pantalla y seleccionar su canal de audio. En cuanto a las preguntas y comentarios, por favor, escríbanlos en el chat durante la presentación y los abordaremos durante la sesión de preguntas y respuestas al final. Por último, antes de comenzar, un agradecimiento especial a Global Affairs Canada por apoyarnos en nuestro proyecto en el marco de la Iniciativa Elsie.

Es un honor dar la bienvenida a la embajadora de Canadá en Uruguay, Su Excelencia Carmen Sorger, quien nos dirigirá unas palabras de apertura. Muchas gracias por acompañarnos, le cedo la palabra, señora embajadora.

Embajadora Carmen Sorger: Gracias. Muchas gracias. ¿Me oyen?

Cecilia Mazzotta: Perfecto.

Embajadora Carmen Sorger: De acuerdo. Bien. Bonjour, buenos días. Me gustaría comenzar dando las gracias a RESDAL por la invitación y por organizar este diálogo interregional. Gracias también a todos los participantes que se unen a nosotros hoy desde diferentes regiones del mundo: América Latina y el Caribe, África, Asia, Oriente Medio y el norte de África, Europa, Oceanía y América del Norte. Increíble. Cuando RESDAL se puso en contacto conmigo por primera vez con la idea del seminario web de hoy, me pareció una idea brillante, ya que la experiencia canadiense es algo de lo que nos enorgullece compartir y explorar. Quiero aprovechar esta oportunidad para dar las gracias a mis queridos colegas del Ministerio de Defensa Nacional de Canadá por liderar este importante debate y por su valentía para impulsar el cambio. Las ediciones anteriores de esta serie nos han demostrado que los intercambios más significativos no consisten en prescribir soluciones, sino en compartir buenas prácticas y crear un espacio seguro y colaborativo

para un diálogo constructivo entre pares. La riqueza de estos foros nos permite a todos reflexionar sobre diferentes trayectorias institucionales, comparar experiencias e identificar lecciones relevantes para todos nuestros contextos nacionales y regionales, especialmente en el contexto global actual, donde el mundo lo necesita. Para aquellos de nosotros que compartimos la idea de debatir e intercambiar ideas ahora más que nunca, el interés sólido y sostenido que han generado estos diálogos resulta muy alentador. Además, la diversidad de la participación entre regiones pone de relieve el valor de mantener espacios para el intercambio abierto e informado. Para Canadá, es un privilegio apoyar esta iniciativa a través de Global Affairs Canada en el marco de la Iniciativa Elsie; lo hacemos con la clara comprensión de que fomentar entornos seguros, inclusivos y libres de acoso dentro de las instituciones de defensa y seguridad es una tarea compleja y a largo plazo. Una tarea que no se presta a soluciones simples o universales. El progreso en este ámbito requiere tiempo, un liderazgo sostenido y oportunidades para un diálogo honesto. Los intercambios interregionales facilitados por RESDAL proporcionan una plataforma importante para compartir estas experiencias. Como hemos visto en varios de estos seminarios web en el pasado, en los últimos años, Canadá ha emprendido varios procesos de revisión institucional dentro del sector de la defensa y la seguridad, basados en informes públicos y oficiales. Estos procesos han ayudado a impulsar debates importantes sobre las prácticas organizativas, los retos y las oportunidades de mejora. Canadá comparte su experiencia no como un modelo a imitar, sino como un proceso en curso que sigue generando lecciones aprendidas desde una perspectiva de defensa, ya que abordar la conducta sexual inapropiada es fundamental para la eficacia operativa. Para Canadá, esta labor es esencial para fortalecer una institución de defensa que refleje nuestros valores nacionales de dignidad, respeto e inclusión, y para garantizar que todos los miembros puedan servir en un entorno libre de daños. A nivel mundial, este esfuerzo se alinea con un reconocimiento internacional más amplio de que la credibilidad y el desempeño de las instituciones de defensa y seguridad dependen de su capacidad para proteger a su propio personal, defender los derechos humanos y servir de modelo de la norma esperada en las operaciones de paz y la cooperación multinacional. Esperamos que el intercambio de hoy —de hecho, sabemos que el intercambio de hoy— contribuya a fortalecer un diálogo global basado en el aprendizaje mutuo y a reforzar los vínculos entre regiones que, aunque operan en contextos diferentes, se enfrentan a retos similares. Les deseo un debate productivo y significativo. Y, una vez más, gracias a todos por su valentía y su voluntad de impulsar el cambio. Gracias.

Cecilia Mazzotta: Gracias, señora embajadora, por sus palabras de apertura. Ahora tenemos el honor de dar la bienvenida a nuestras ponentes de hoy. La señorita Elizabeth Cyr es directora general de Prestación de Servicios en el Centro de Recursos y Conducta Sexual de Canadá. Dirige los servicios de apoyo nacionales y cuenta con más de 15 años de experiencia en salud mental y defensa, incluyendo puestos de alta dirección en materia de políticas, investigación, colaboraciones y programas, así como en el cambio sistémico y el compromiso restaurativo. La teniente coronel Pinsent cuenta con más de 17 años de experiencia militar y ha trabajado con el enlace militar del SMSRC durante los últimos dos años y medio. Ha prestado apoyo directo a cientos de personas que han denunciado y respondido

denuncias de conducta sexual inapropiada en el ámbito militar. Elizabeth, gracias por acompañarnos hoy. Tiene la palabra.

Directora Elizabeth Cyr: Gracias. Buenos días a algunos de ustedes, buenas tardes y buenas noches a otros. Muchas gracias por acompañarnos hoy y por estar aquí. Hoy vamos a compartir información sobre la experiencia de Canadá en el apoyo a los miembros de la comunidad de defensa que han sufrido conducta sexual inapropiada en un entorno militar, y el papel del SMSRC en esa labor. Para empezar, quiero destacar algo importante. Lo que compartimos hoy se basa en el contexto canadiense, nuestras leyes, nuestra cultura militar, nuestra historia y lo que hemos aprendido sobre cómo apoyar mejor a las personas afectadas por conductas sexuales inapropiadas a lo largo del camino. Como se ha mencionado, no presentamos esto como un modelo a imitar, sino más bien como lecciones aprendidas que pueden ayudar a orientar sus propios enfoques. Quizá hayan notado que utilizamos la expresión «personas afectadas por la conducta sexual inapropiada», y lo hacemos de forma intencionada. Las personas que sufren acoso sexual, agresión sexual u otros comportamientos sexuales inapropiados pueden describirse a sí mismas de diferentes maneras. Algunas se identifican como víctimas y otras como supervivientes. Para algunas, esto cambia con el tiempo. Por lo tanto, en lugar de asignar una etiqueta, utilizamos el término «afectadas» para respetar la elección individual y sus propias experiencias personales. También utilizamos este término porque el impacto de la conducta sexual inapropiada a menudo va más allá de una sola persona. Puede afectar a familias, compañeros de trabajo, amigos e incluso a unidades enteras. Por lo tanto, cuando hablamos de «personas afectadas», reconocemos tanto la experiencia individual como el impacto más amplio.

Así que, antes de hablar de lo que hace hoy el SMSRC, quiero dedicar un momento a explicar por qué se creó a finales de la década de 1990. Había una creciente atención mediática y pública respecto a la conducta sexual inapropiada en las Fuerzas Armadas Canadienses y, al igual que muchas otras instituciones en todo el mundo, las Fuerzas Armadas Canadienses se enfrentaban a críticas por las barreras para denunciar, la falta de confianza en el liderazgo y las preocupaciones sobre cómo se gestionaban los incidentes. En 2015, el Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas Canadienses encargaron una revisión externa e independiente centrada en la conducta sexual inapropiada. Esta revisión fue dirigida por la exjueza del Tribunal Supremo de Canadá Marie Deschamps, y se llevó a cabo al margen de la cadena de mando militar; esta independencia fue intencionada para reforzar la credibilidad de las conclusiones. Así pues, esta revisión, conocida como el informe, reveló que muchos miembros de las Fuerzas Armadas Canadienses no confiaban en los sistemas internos de denuncia y no se sentían bien apoyados dentro de las estructuras existentes. También dejó claro que los cambios en las políticas por sí solos no serían suficientes. Por ello, una de las recomendaciones clave del informe fue crear un centro independiente centrado en el apoyo, separado de la cadena de mando y de los procesos de investigación o disciplinarios. El Centro de Apoyo y Recursos contra la Conducta Sexual Inapropiada se creó, por tanto, como respuesta directa a esa recomendación. Su mandato inicial consistía en proporcionar apoyo confidencial e independiente, información sobre las opciones disponibles y derivaciones a los miembros de las Fuerzas Armadas Canadienses que se hubieran visto afectados por conducta sexual inapropiada.

El Centro no investigaba los incidentes de conducta sexual inapropiada, sino que ayudaba a los miembros a comprender sus opciones y a acceder a los servicios que mejor se adaptaban a sus necesidades. Los miembros de las Fuerzas Armadas Canadienses podían ponerse en contacto con el Centro independientemente de si decidían presentar una denuncia formal o no. Desde 2015, se han realizado dos revisiones externas adicionales sobre la conducta sexual inapropiada en las Fuerzas Armadas Canadienses que han reforzado la importancia de contar con un centro independiente dedicado a prestar apoyo. Esta historia es importante porque lo que vemos es que, desde el principio, la independencia, la confidencialidad y la elección personal han sido fundamentales para el mandato del SMSRC a la hora de ayudar a abordar los problemas de confianza que se habían identificado. Así que ahora me gustaría presentar los servicios que ofrecemos actualmente en el centro. Quiero empezar diciendo que, aunque inicialmente el Centro solo prestaba servicios a miembros de las Fuerzas Armadas Canadienses, ahora también prestamos apoyo a antiguos miembros, empleados civiles de Defensa y otros miembros de la comunidad de Defensa. Así pues, el núcleo de nuestros servicios es nuestra línea de apoyo 24 horas al día, los siete días de la semana. Este servicio fue el primer programa que ofreció el SMSRC allá por 2015. Los consejeros de la línea están disponibles en cualquier momento para proporcionar apoyo emocional e información sobre recursos, así como derivaciones relacionadas con la conducta sexual inapropiada. La mayoría de nuestras derivaciones a los servicios del SMSRC llegan a través de las líneas 24 horas al día, los siete días de la semana.

El siguiente programa es el Programa de Coordinación de Respuesta y Apoyo, que proporciona apoyo continuo, acompañamiento y gestión de casos. Así pues, este programa se basa en el apoyo que se ofrece a través de las líneas 24/7. Una vez que una persona es derivada al programa, el personal seguirá trabajando con ella para ofrecerle apoyos personalizados en función de sus necesidades. Pueden acompañar a las personas a citas o reuniones para ayudarles a comprender los procesos de denuncia y defender sus necesidades. Con este programa, las personas no tienen que contar su historia a varios asesores del centro. Trabajan con el mismo miembro del personal, lo que ayuda a generar confianza y coherencia. Tampoco tienen que pasar por los procesos solas; cuentan con alguien que las apoya y las guía en cada paso del camino. El programa de apoyo entre pares está dirigido por compañeros de apoyo formados, que son personas que han vivido experiencias de conducta sexual inapropiada, así como por personal del SMSRC. Reúne a los participantes en un espacio de apoyo y confidencialidad para que puedan conectar. Pueden compartir sus perspectivas, aprender unos de otros y recibir apoyo emocional. El programa tiene como objetivo reducir el aislamiento y promover la sanación y el bienestar general. El programa de participación restaurativa fue creado por las Fuerzas Armadas Canadienses y el Departamento de Defensa Nacional. Ofrece a los miembros del grupo la oportunidad de hablar con un representante sobre lo que les sucedió, cómo les afectó y qué cambios creen que son necesarios. Un objetivo importante del programa es ayudar a la organización a aprender de estas experiencias, asumir la responsabilidad y realizar cambios significativos.

El Programa de Asistencia Jurídica Independiente ofrece información jurídica gratuita e independiente, asesoramiento y, en algunos casos, representación en el sistema de justicia penal a las personas que han sufrido directamente conductas sexuales inapropiadas en el ámbito del Ministerio de Defensa Nacional o de las Fuerzas Armadas Canadienses. Les ayuda a

a comprender sus derechos y opciones para que puedan tomar decisiones informadas sobre qué quieren hacer a continuación. El programa de subvenciones otorga fondos a organizaciones comunitarias que apoyan a miembros de la comunidad de defensa en general que se han visto afectados por conductas sexuales inapropiadas. El objetivo de este programa es ampliar la gama de servicios disponibles fuera del departamento y de las Fuerzas Armadas Canadienses para ofrecer más opciones, de modo que las personas puedan elegir el apoyo que mejor se adapte a sus necesidades. Por último, el SMSRC también lleva a cabo consultas comunitarias y realiza una labor de divulgación proactiva y continua, ya que un apoyo significativo comienza por escuchar a quienes atendemos. Escuchar a las personas afectadas por conductas sexuales inapropiadas nos ayuda a comprender sus necesidades y a saber qué funciona bien y qué podría faltar. Utilizamos esta información para mejorar nuestros servicios actuales y ayudar a dar forma a los futuros. Nuestro centro ha crecido basándose en lo que las personas nos han dicho que necesitaban y no solo en lo que nosotros suponíamos que necesitaban. Dicho esto, le cedo la palabra a la teniente coronel Pinsent para que hable sobre el equipo de enlace militar, un recurso muy importante que apoya al centro.

Teniente coronel Kate Pinsent: Gracias. Como se ha mencionado anteriormente, el Centro de Apoyo y Recursos contra la Conducta Sexual Inapropiada es independiente de la cadena de mando de las Fuerzas Armadas Canadienses. Esta independencia es esencial para mantener la confidencialidad y la confianza con las personas a las que se presta apoyo. Sin embargo, dado que el centro presta apoyo a miembros de las Fuerzas Armadas Canadienses, se reconoció desde el principio que era necesario encontrar una forma de comprender y lidiar con las realidades de la vida militar. Las estructuras militares son complejas: los rangos, la cadena de mando, los despliegues, los traslados, el ritmo operativo y los entornos de trabajo pueden influir en las opciones disponibles para alguien que ha sufrido un daño. Por esta razón, se creó el equipo de enlace militar. Así pues, nuestro equipo no pertenece al SMSRC, el Centro de Apoyo y Recursos contra la Conducta Sexual Inapropiada, pero colaboramos muy estrechamente con el centro. Nuestro equipo está formado por miembros de las Fuerzas Armadas Canadienses que comprenden la cultura, las políticas, los procedimientos y las realidades operativas del ejército. Nuestra función principal es proporcionar información clara sobre las políticas militares y las opciones de denuncia relacionadas con la conducta sexual inapropiada. También identificamos opciones específicas para cada situación, basadas en las circunstancias militares particulares de cada miembro y en las circunstancias del daño que ha sufrido. Asimismo, facilitamos la comunicación entre los miembros afectados y su cadena de mando cuando así lo solicitan, y ofrecemos orientación a las cadenas de mando que se enfrentan a situaciones complejas y delicadas. Por último, proporcionamos información y orientación al Centro de Apoyo y Recursos contra la Conducta Sexual Inapropiada en relación con las políticas de la cultura militar y las realidades cotidianas de los miembros del ejército. El equipo de enlace militar no es un mecanismo de denuncia. No sustituimos ningún proceso de investigación. En cambio, ayudamos a garantizar que las personas reciban información precisa sobre sus opciones y puedan tomar decisiones informadas.

La mejor manera de entender las funciones y la conexión entre el Centro de Apoyo y Recursos contra la Conducta Sexual Inapropiada y el equipo de enlace militar es que el Centro de Apoyo y Recursos contra la Conducta Sexual Inapropiada proporciona apoyo independiente y confidencial. El equipo de enlace militar ayuda a interpretar los sistemas y realidades militares para que las personas puedan comprender cómo estos sistemas influyen en sus decisiones. En conjunto, esta estructura

nos permite mantener la independencia al tiempo que ofrecemos apoyo basado en las realidades de la vida militar. Así, el equipo de enlace militar suele responder a entre 200 y 250 solicitudes de apoyo al año. Estas solicitudes provienen de una amplia gama de clientes, incluidos miembros afectados, cadenas de mando, presuntos autores y testigos. Alrededor del 75 % de nuestros clientes son miembros de las Fuerzas Armadas Canadienses. Estas derivaciones se reparten de forma bastante equitativa entre miembros afectados y cadenas de mando, con un pequeño número procedente de presuntos autores de conducta sexual inapropiada. Las personas restantes no llevan uniforme, pero están vinculadas de alguna manera a las Fuerzas Armadas Canadienses, ya sea como empleados civiles o como amigos y familiares de un miembro del ejército. Las derivaciones más comunes que recibimos están relacionadas con la interpretación de las políticas internas de las Fuerzas Armadas Canadienses sobre conducta sexual inapropiada. Cómo denunciar casos de conducta sexual inapropiada. Cómo apoyar a alguien durante el proceso y las dudas en torno al resultado de las investigaciones. También recibimos numerosas solicitudes de miembros afectados para ayudar a facilitar la comunicación con sus cadenas de mando, y colaboramos con estas para garantizar que comprendan y apliquen adecuadamente las políticas existentes en materia de conducta sexual inapropiada. Las cadenas de mando suelen ponerse en contacto con nosotros para pedir apoyo a la hora de comprender las políticas vigentes.

Cómo apoyar a alguien durante las diferentes investigaciones y cómo reintegrar a alguien en el lugar de trabajo tras las denuncias de conducta sexual inapropiada. Hay varias barreras de las que nuestro equipo suele oír hablar en lo que se refiere a la denuncia. Entre ellas se incluyen, en gran medida, la preocupación del miembro afectado por posibles represalias como consecuencia de la denuncia, el miedo a que su carrera se vea afectada o a que la del presunto agresor, el temor a que no se le crea y el miedo a romper la cohesión del equipo. Nuestro equipo trabaja duro para aliviar estas preocupaciones, pero también reconocemos que no todo el mundo estará dispuesto a denunciar de inmediato. Y aunque nuestro equipo ofrece opciones para denunciar, nunca obligamos a nadie a hacerlo si no está preparado para ello. En cuanto a los cambios culturales que estamos observando dentro de la organización, lo que mi equipo ha notado en gran medida incluye unas expectativas más fuertes de transparencia. Así pues, los miembros quieren entender cómo se toman las decisiones, cómo es el proceso y qué les deparará el futuro si deciden denunciar; la incertidumbre genera una gran desconfianza hacia el liderazgo y hacia la organización en general. También hay una mayor expectativa de responsabilidad institucional, por lo que la gente espera que la institución reconozca el daño, se lo tome en serio y demuestre que se están tomando medidas para abordar el daño que se ha producido. Y, por último, observamos una mayor conciencia de las dinámicas institucionales, incluyendo cómo el rango, el poder y el género pueden intersecarse en entornos militares. Así, podemos considerar cómo el rango determina el acceso a las oportunidades, influye en las decisiones de denuncia o en el riesgo percibido por quienes dan un paso al frente. Este impacto se multiplica cuando se trata de otros factores de identidad, como el género. Por lo tanto, estas conversaciones son ahora mucho más abiertas en las Fuerzas Armadas Canadienses de lo que eran hace diez años.

Directora Elizabeth Cyr: Pero queremos terminar compartiendo algunas de las lecciones que hemos aprendido por el camino. La primera es empezar por escuchar. Una de las cosas más importantes que aprendimos fue consultar a la comunidad de defensa desde el principio y de forma continua. Esto fue realmente útil para comprender cómo la conducta sexual inapropiada afecta a las personas, a su trabajo diario, a la preparación operativa y a la confianza. También garantiza que los servicios tengan en cuenta las necesidades de quienes los van a utilizar.

Teniente coronel Kate Pinsent: También reconocemos que es muy importante obtener apoyo y aceptación en todos los niveles, por lo que el cambio cultural es más eficaz cuando los altos mandos lo ejemplifican de forma coherente y se refuerza en todos los niveles de la organización. El cambio puede ser todo un reto, y es posible que no todo el mundo esté preparado para alejarse de las formas habituales de hacer las cosas. Por lo tanto, esto brinda una oportunidad para fomentar la comprensión, fortalecer el compromiso y apoyar a las personas. El compromiso del liderazgo con estos cambios debe ser visible y coherente, y es importante que el problema se reconozca abiertamente. Otra de nuestras lecciones clave es que un cambio cultural significativo requiere una inversión sostenida no solo en políticas, sino también en personas, procesos y estructuras. Así pues, aunque las políticas claras y específicas son esenciales para empoderar a los miembros y a los líderes, y deben estar respaldadas por recursos y financiación específicos, no son suficientes por sí solas. Esta labor debe reforzarse mediante la formación y la educación continuas en todos los rangos. La integración de las iniciativas de cambio cultural en las operaciones diarias, y la alineación de las expectativas de rendimiento y la progresión profesional con comportamientos respetuosos e inclusivos. Igualmente importante es garantizar el acceso a servicios de apoyo receptivos y bien comunicados, y mantener un mensaje organizativo coherente y amplio que refuerce estas prioridades en todos los niveles.

Directora Elizabeth Cyr: Lo siguiente es estar preparados para adaptarse a medida que se aprende. No todas las iniciativas saldrán exactamente como se había planeado. De hecho, lo más probable es que no sea así. Y a medida que se pongan en práctica las políticas, los programas y las iniciativas, naturalmente encontrarán áreas que deben ajustarse. Y esto no es un fracaso. Es normal y es una parte saludable de la mejora del funcionamiento de las cosas. Los comentarios que reciban les ayudarán a orientar estos cambios. Y la confianza crecerá con el tiempo a través de acciones coherentes, no necesariamente de una sola vez. La siguiente es prepararse para las preguntas y la atención pública. Como hemos visto en Canadá, el interés de los medios y el escrutinio público pueden durar mucho tiempo. Por eso es importante estar preparados. Ser abiertos y transparentes ayudará a generar credibilidad. Y si subestimamos la atención externa, puede dañar la confianza del público. Por lo tanto, una comunicación clara y temprana es esencial.

Teniente coronel Kate Pinsent: La última lección clave que señalaremos aquí es la importancia de la independencia, unida a un profundo conocimiento de las realidades militares. La independencia es fundamental, ya que algunas personas pueden mostrarse reacias a buscar apoyo en una institución que perciben como relacionada con el daño que han sufrido. Al mismo tiempo, los servicios de apoyo deben comprender el contexto único de la vida militar para ser eficaces y creíbles. Aquí es donde una función de enlace militar dedicada ha desempeñado un papel tan importante para nosotros a la hora de reforzar la coordinación y la comunicación, al tiempo que se preserva la independencia del centro.

Directora Elizabeth Cyr: Con esto concluye nuestra presentación. Abrimos ahora el turno de preguntas, en inglés o en francés. *Si tienen preguntas en francés.* El teniente coronel Pinsent y yo estamos listos para responder.

Cecilia Mazzotta: Muy bien. Una vez más, muchas gracias, Elizabeth y teniente coronel Pinsent, por su valiosa presentación y por compartir sus experiencias con nosotros. Y nos gustaría recordarles a todos que, en unos minutos, pasaremos a la sesión de preguntas y respuestas. Repasaremos los puntos que se han compartido en el chat.

Ahora tengo el placer de presentar a la teniente coronel Sara Alvi, de Pakistán. Se incorporó al Ejército de Pakistán en 2007 como capitán del Cuerpo de Ingenieros Eléctricos y Mecánicos, y ha prestado servicio en la República Democrática del Congo como jefa de equipo del equipo de participación femenina. Muchas gracias. Teniente coronel, tiene la palabra.

Teniente coronel Sara Alvi: Muchas gracias. Distinguidos participantes, colegas de Canadá y compañeros oficiales. Buenos días, les agradezco que me hayan brindado esta oportunidad de compartir el marco institucional de Pakistán contra los casos de explotación y abuso sexuales. Permítanme presentarme. Soy la teniente coronel Sara Alvi. Me incorporé al Ejército de Pakistán en 2007; soy ingeniera mecánica de formación y medallista de oro de la Academia Militar de Pakistán. He desempeñado funciones de asesora de género y he dirigido un equipo de participación femenina en la Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo durante 2021-22. El orden que voy a seguir hoy es el que se muestra aquí. Voy a informarles sobre: una visión general de la incorporación de mujeres oficiales en Pakistán; el marco institucional de nuestro Ejército de Pakistán; los mecanismos y procedimientos que seguimos para reducir estos casos; las estructuras sociales que hemos adoptado y que han dado buenos resultados en la reducción; los retos; las lecciones aprendidas; y las recomendaciones y un modelo que les presentaré en las últimas etapas para reducir estos casos.

Este es un resumen general del Ejército de Pakistán. Pakistán es un Estado joven y pequeño, que se constituyó en 1947. En 1948, nuestra primera dama, Begum Rana Liaquat, puso en marcha un servicio voluntario femenino para prestar apoyo médico y logístico, lo que condujo a la incorporación en 1955 de mujeres oficiales como médicas y enfermeras, exclusivamente en el Cuerpo Médico. En 2006, el Ejército de Pakistán puso en marcha cursos para cadetes femeninas y, a partir de 2007, también comenzó la incorporación a las fuerzas armadas hermanas de la Armada y la Fuerza Aérea. En 2019, el Ejército de Pakistán ha comenzado a aumentar el número de oficiales femeninas que prestan servicio en misiones de las Naciones Unidas en el extranjero. Hasta 2025, se han incorporado promociones de cadetes femeninas en el Cuerpo de Artillería del Ejército, el ISPR, el JAG, el RVSFC, el cuerpo de ingenieros, el ICTO y el cuerpo de transmisiones.

Aquí, en el marco institucional de Pakistán, tenemos una política de tolerancia cero para todo tipo de acoso sexual, lo cual está prohibido por la Ley del Ejército de Pakistán. Existen ciertas normas de disciplina militar que seguimos. Contamos con leyes nacionales contra el acoso, normas de las Naciones Unidas sobre conducta y disciplina, una estricta responsabilidad de mando y un mecanismo de supervisión externa, que seguimos para proteger los casos de acoso sexual en el ejército. Contamos con múltiples canales de denuncia, pero el más importante es la denuncia directa al cuartel general superior si es necesario. Por ejemplo, si tengo algún problema, puedo comunicarme directamente con el jefe del Estado Mayor del Ejército. En el Ejército de Pakistán dispongo de un canal para seguir este procedimiento. Existen áreas de investigación independientes y paneles que nos permiten abrirnos y compartir nuestras experiencias. Incluso contamos con tribunales de investigación y policía militar que se encargan de ello.

Una vez más, como medida preventiva, contamos con apoyo a las víctimas en el Ejército de Pakistán. Contamos con protección de la privacidad, apoyo médico y psicológico, reasignaciones si es necesario, y existen ciertas sanciones estrictas impuestas por la Dirección de Disciplina que tenemos en el cuartel general, que es la única responsable de todas las medidas disciplinarias de las fuerzas militares. Prevención a través de la formación: como he mencionado anteriormente, también se nos han asignado misiones en el extranjero y Pakistán es uno de los principales contribuyentes a las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, situándose entre los primeros países desde 1960. Más de 35 000 efectivos han prestado servicio en más de 46 misiones de las Naciones Unidas en 29 países, y existe una formación previa al despliegue obligatoria para las misiones en el extranjero. Hay simulacros basados en escenarios y cursos de actualización del código de conducta. Y, sobre todo porque también dirigí el equipo de participación femenina en la República Democrática del Congo de las Naciones Unidas, hemos logrado una interacción muy segura con las comunidades locales, que ha contado con el apoyo del Ejército de Pakistán. Pasando ahora a las estructuras sociales que hemos integrado en el Ejército de Pakistán, en primer lugar, el Ejército de Pakistán está profundamente arraigado en un sólido marco ético y moral inspirado en la religión, la fe, la disciplina; los valores institucionales, el principio del honor, la integridad y el respeto están arraigados debido a nuestra educación y formación religiosa y cultural. En segundo lugar, una estricta cadena de mando garantiza la rendición de cuentas a todos los niveles; las órdenes se siguen sin ambigüedades. Pero el factor más importante, que voy a destacar, es un entorno con segregación de género y normas interpersonales en el Ejército de Pakistán, que incluyen alojamientos separados adecuados, interacciones controladas y un entorno sin alcohol, lo que, por supuesto, ayuda a mantener los límites profesionales en consonancia con las normas tanto culturales como militares.

La limitada interacción informal entre rangos y géneros reduce la probabilidad de comportamientos inapropiados. Y, señoras y señores, no hay necesidad de imponerlo porque está arraigado en nuestra sociedad, en nuestra institución, tanto debido a la educación religiosa como a la cultural. Un punto fuerte clave es el sistema de disciplina basado en el honor, que actúa como un poderoso elemento disuasorio. Además, la supervisión por parte de compañeros de mayor rango y el sistema de compañeros de apoyo constituyen un sólido sistema familiar que garantiza que ningún individuo quede sin control ni apoyo. Es importante destacar que el Ejército de Pakistán ha introducido un mecanismo favorable a las mujeres, como garantizar que los primeros destinos en instalaciones fijas sean más cercanos al cónyuge o a las bases de origen, el destino en parejas, el establecimiento de procedimientos operativos estándar (SOP) adecuados o proyectos de campo

, códigos de vestimenta, incluso después del horario laboral, interacciones familiares, su participación en cenas oficiales... Son cosas muy pequeñas, pero garantizan un entorno seguro. Sin embargo, por supuesto, también nos enfrentamos a casos de abuso sexual en el ejército y existen ciertos retos, a los que, por supuesto, también se enfrenta el Ejército de Pakistán, en los que mantener la transparencia en los informes operativos es siempre un desafío. No obstante, gracias a nuestra estructura cultural y religiosa, de fuertes lazos familiares y camaradería, este reto está bien resuelto. En segundo lugar, el Ejército de Pakistán ha mantenido una estrategia preventiva imponiendo políticas de procedimientos de control estrictos en el entorno, en lugar de medidas preventivas. Y debo elogiar que, en mis más de 17 años de experiencia, nunca he presenciado un solo caso de abuso sexual en el ejército. De nuevo, las variaciones en la sensibilidad cultural, ya que, como he explicado anteriormente, Pakistán es un Estado pequeño y, debido a los frecuentes destinos, somos muy conscientes de las variaciones culturales.

Y, por supuesto, los entornos de campo con alto nivel de estrés son, una vez más, el mayor desafío, ya que allí la supervisión es limitada. Pero el Ejército de Pakistán garantiza un despliegue rotativo en el que los soldados reciben asistencia psicológica y orientación de formación por parte de sus superiores en la interacción rutinaria, de modo que el estado mental y físico de las tropas pueda relajarse. Siguiendo, por favor. Ahora bien, ¿qué lecciones hemos aprendido al llegar a esta situación, ya que el liderazgo marcó la pauta? Nos damos cuenta de que cuando el mando impone una tolerancia cero y da ejemplo personalmente, se crea una cultura de responsabilidad. Y puedo decir que las normas y reglamentos no son suficientes. En Pakistán, nuestros cimientos se basan en valores como el sistema familiar, el respeto, la fe, la justicia, la muerte e incluso la vida después de la muerte. Cuando estos principios están profundamente arraigados, el cumplimiento se convierte en una cuestión de carácter, no de obligación. El Ejército de Pakistán sigue ampliando las oportunidades para las mujeres, su presencia en puestos de mando y liderazgo. Esto genera confianza y mejora el entorno de denuncia y, de nuevo, la transparencia para garantizar la transparencia. El Ejército de Pakistán garantiza la supervisión de los rangos inferiores. Especialmente si se trata de mujeres, entonces la supervisión la realizan otras mujeres. Se imponen canales de denuncia a los mandos superiores, o existen políticas contra el acoso. Así que estas son las lecciones que hemos aprendido anteriormente. Mi recomendación o modelo para reducir los casos de acoso sexual: quiero mostrar un pequeño documental sobre mujeres oficiales que sirven en las fuerzas armadas y lo que dicen sobre su experiencia en ellas.

Vídeo: https://drive.google.com/file/d/1WkOW1cf58e_aCSGOpSCELu9QEE64QEvs/view?usp=sharing

Pasando a las recomendaciones que voy a ofrecerles aquí, y que podrían considerarse un modelo del Ejército de Pakistán, puedo recomendar nuestro modelo estructural y ético, que requiere la incorporación de una ética basada en valores y la formación correspondiente. Cuando los valores se interiorizan, los comportamientos mejoran de forma natural. En segundo lugar, reforzar la responsabilidad del mando: cuando las autoridades rinden cuentas por sus subordinados, se crea una cultura en la que es menos probable que se produzcan conductas indebidas. Otro paso importante es reducir los factores de riesgo ambientales: identificar espacios inseguros, la falta de supervisión o situaciones que puedan fomentar un comportamiento inadecuado. También hay que fomentar una gestión del espacio sensible al género, como ya he explicado anteriormente, con alojamientos separados. Un entorno sin alcohol, en el que el Ejército de Pakistán está obteniendo resultados con casos insignificantes, además de un entorno social controlado, la interacción con las familias, el asesoramiento rutinario y, por último, una integración de género estructurada que garantice la participación equitativa, al tiempo que se mantiene la seguridad,

el respeto y unos límites claros. En conclusión, la prevención del acoso no se reduce a las normas. Se trata de construir una cultura de respeto, rendición de cuentas y responsabilidad compartida. Por último, pero no menos importante, recomiendo estudiar el modelo de procedimientos operativos estándar (SOP) y las prácticas del Ejército de Pakistán que hacen que nuestro entorno esté libre de acoso. Muchas gracias. Estoy a su disposición para cualquier pregunta.

Sección de preguntas y respuestas

Cecilia Mazzotta: Bueno, muchas gracias por su perspicaz presentación. Abrimos ahora la sesión de preguntas y respuestas. Este es el momento de compartir sus preguntas con nuestras ponentes o cualquier comentario o reflexión que deseen aportar. Sabemos que el tiempo es escaso, pero al menos podemos destacar algunas preguntas. Tengo una pregunta para Kate y Elizabeth. Empezaremos con la mía, y me gustaría saber qué estrategias utiliza el centro para romper el hielo y ayudar a las personas afectadas a sentirse cómodas a la hora de acercarse, denunciar o pedir consejo, porque a veces a la gente le cuesta mucho dar el paso de pedir ayuda. ¿Qué nos pueden contar al respecto?

Directora Elizabeth Cyr: Quizás pueda empezar yo, y Kate, si tienes algo que añadir, por favor, hazlo. Creo que, en nuestro caso, bueno, en primer lugar, hacemos mucha labor de divulgación, visitamos bases y alas en todo el país, asistimos a eventos que conmemoran días o meses específicos que pueden ser relevantes para las personas y, cuando hablamos con ellas, intentamos realmente centrarnos en lo que buscan, en qué satisfaría sus necesidades, y luego les proporcionamos información sobre las opciones disponibles. Y así, no estamos, como mencionó el teniente coronel Pinsent, recomendando un curso de acción. No les estamos presionando para que denuncien. Realmente partimos de su situación actual y analizamos cuáles son sus necesidades, cuáles serían algunas opciones, y luego les derivamos a los servicios adecuados y, en cierto modo, les acompañamos a lo largo del proceso para ver cómo se desarrollan las cosas. ¿Necesitan algo más? ¿Necesitan que les acompañen? ¿Necesitan más apoyo? Así que realmente trabajamos con ellos a lo largo de esos procesos.

Cecilia Mazzotta: De acuerdo. Muchas gracias. Tenemos una pregunta más. Ha hablado mucho de las personas afectadas por conductas sexuales inapropiadas. Entiendo que existe un marco para sancionar a quienes han incurrido en conductas sexuales inapropiadas. Me interesa saber si tienen algún programa dirigido a los hombres, en el que estos puedan hablar sobre el machismo y sus actitudes para que tomen conciencia de su comportamiento y ayuden a reducir los casos de conducta sexual inapropiada. Me parece que un marco exclusivamente punitivo puede ser más cauteloso, pero no cambiará sus actitudes. Así que no habrá un cambio cultural. Esencialmente, los hombres no cambiarán estas actitudes. No hay programas educativos.

Directora Elizabeth Cyr: Teniente coronel, ¿quiere responder a esta pregunta?

Teniente coronel Kate Pinsent: Puedo hablar de esto desde la perspectiva del cambio cultural. No creo que haya necesariamente programas específicos dirigidos a esas situaciones concretas. Sin embargo, lo que sí tenemos son planes de cambio cultural a largo plazo que buscan identificar comportamientos nocivos como, ya sabe, el «club de los viejos amigos», comportamientos, actitudes y opiniones que no son inclusivas ni respetuosas con todos, y estos comportamientos no se fomentan en absoluto dentro de la organización. Y estas acciones tienen consecuencias. Así que el enfoque que estamos adoptando consiste en identificar comportamientos que no se ajustan a nuestros valores y ética, y tomar medidas desde una perspectiva de liderazgo para garantizar que estos comportamientos se corrijan y no se permita que continúen dentro de la organización ni que sigan perpetuando el daño.

Cecilia Mazzotta: Gracias, Kate. Tenemos una pregunta de María Granados, de Chile. Le gustaría saber más sobre las lecciones de «escucha estrella» y que le des algunos ejemplos, así como más información sobre el apoyo entre compañeros. ¿Qué nos puedes contar al respecto?

Directora Elizabeth Cyr: De hecho, puedo combinar esas dos preguntas, porque un ejemplo perfecto de lo que se aprende en una clase sobre la importancia de saber escuchar es la creación del programa de apoyo entre pares. Cuando pusimos en marcha el centro, como ya he mencionado, contábamos con la línea de atención. Después pasamos al programa de coordinación de la respuesta y el apoyo, pero ya estábamos en contacto con miembros de la comunidad de la defensa afectados por conductas sexuales inapropiadas. Y una de las cosas que no paraban de decir era: «Necesitamos una forma de apoyarnos mutuamente que sea más estructurada, que sea segura, que sea confidencial», y muchos de ellos pedían apoyo entre pares, así que esa fue una de las cosas en las que empezamos a pensar y a trabajar: «Bueno, ¿cómo sería un programa de apoyo entre pares? ¿Y cómo podríamos poner en marcha algo así en el centro? Y bueno, eso fue, eso fue algo realmente tangible que ha dado sus frutos, ya que ahora contamos con grupos de apoyo entre pares a los que la gente puede unirse. Tenemos grupos específicos para hombres. Tenemos diferentes actividades relacionadas con el apoyo entre pares. Tendremos un grupo de acogida al que la gente pueda unirse, que es un poco menos formal, un poco menos estructurado. Así que eso ha despertado mucho interés y la gente está utilizando mucho esos programas ahora.

Cecilia Mazzotta: De acuerdo. Tenemos a Christian, que nos escribe desde Costa Rica, y pregunta: ¿cuánto suele durar un proceso disciplinario por acoso sexual en Canadá? ¿O durante cuánto tiempo se presta apoyo durante y después del proceso disciplinario?

Teniente Coronel Kate Pinsent: Sí, yo puedo responder a esta. Depende en gran medida de la situación en sí. Tenemos la oportunidad de investigar y gestionar ciertas situaciones internamente en las Fuerzas Armadas Canadienses. Y también hay casos en los que estos incidentes de conducta sexual inapropiada, concretamente agresiones sexuales o comportamientos de naturaleza delictiva, se remiten fuera de la organización para que se traten a través de nuestro sistema judicial civil. Así que todo lo que se gestiona internamente, ya sabes, se regula a través de nuestros propios procesos disciplinarios militares, policiales y de unidad. Pero, de nuevo, puede llevar desde, ya sabes, unas

semanas hasta varios meses. Y luego, si se trata del proceso judicial civil, puede llevar, ya sabe, más de un año. Así que estos procesos suelen ser bastante largos y, en cuanto al apoyo prestado durante y después de estos procesos, la persona tiene acceso a apoyo mientras duren los procesos disciplinarios. Después, si sigue interesada en mantenerse en contacto, ya sea con el equipo de enlace militar o con el apoyo prestado a través del Centro de Apoyo y Recursos contra la Conducta Sexual Inapropiada, no hay una fecha límite fija para ello.

Cecilia Mazzotta: De acuerdo. Muy interesante. Y Cecilia Lucas pregunta: «Muchas gracias por su presentación. Para comprender mejor la dinámica del equipo, ¿quién tiene mando sobre ustedes dentro de la estructura militar?». Una pregunta muy interesante.

Teniente coronel Kate Pinsent: En cuanto al equipo de enlace militar, como se mencionó durante la presentación, estamos separados del Centro de Apoyo y Recursos contra la Conducta Sexual Inapropiada para mantener esa independencia. Nuestro equipo depende de una cadena de mando militar. Por lo tanto, formamos parte de una organización llamada Jefatura de Conducta Profesional y Cultura, y nuestros altos mandos dependen directamente del jefe del Estado Mayor de la Defensa.

Cecilia Mazzotta: De acuerdo. Sarah, ¿podrías explicarnos más sobre el papel de la policía militar?

Teniente coronel Sara Alvi: La policía militar aquí en Pakistán. El Ejército es una estructura independiente, una organización autónoma que opera bajo el paraguas del Ejército de Pakistán. Pero es una estructura independiente que puede detener a cualquiera fácilmente y en cualquier momento para tomar medidas disciplinarias. Así que la policía militar es a quien todo el mundo teme; son quienes tienen los ojos y la información, y pueden tomar medidas disciplinarias contra cualquiera, pero están bajo el paraguas del Ejército de Pakistán.

Cecilia Mazzotta: Muchas gracias, Sara. Una cosa más: les agradezco que esta sesión haya sido realmente útil. ¿Cómo incorporan las consideraciones de género y culturales en su evaluación de riesgos al llevar a cabo estos ejercicios? No sé si esa pregunta va dirigida a Sara o quizá a Kate y Elizabeth.

Teniente coronel Kate Pinsent: Puedo hablar en nombre del ejército canadiense; contamos con un marco federal, el «análisis basado en el género plus», que está integrado en nuestros procesos de planificación y evaluaciones de riesgos para todas las actividades que llevamos a cabo y, la realidad es que el trabajo que hacemos no se centra únicamente en el riesgo de fracaso de la misión, por ejemplo. También se trata de comprender quién corre mayor riesgo durante las diferentes operaciones en las que participamos. Por lo tanto, somos muy proactivos a la hora de integrar consideraciones de género y culturales, lo que significa reconocer que el poder, la identidad y el contexto influyen en gran medida tanto en la exposición al peligro como en el acceso al apoyo.

Cecilia Mazzotta: Gracias. Aquí tenemos otra pregunta para nuestros colegas canadienses. ¿Podrían hablarnos de su relación con los medios de comunicación? ¿Cómo gestionan la comunicación cuando se publican informes públicos? Es una pregunta muy interesante.

Directora Elizabeth Cyr: Quizás pueda responder yo. El departamento cuenta con un grupo centralizado que se encarga de toda la comunicación externa del departamento y, por ejemplo, cuando se realizó la última encuesta sobre conducta sexual inapropiada en las Fuerzas Armadas Canadienses. Cuando se publicó ese informe y se dieron a conocer los resultados al público, el departamento... Eso incluye que los más altos cargos de la dirección se pusieron a disposición de los periodistas para responder a preguntas sobre el informe y hablar de lo que esto significaba para la organización y cuál era la intención de cara al futuro. Y por eso, cuando mencioné la comunicación transparente, esa es una de las cosas que ocurre. De modo que, de nuevo, la gente puede generar confianza en que la organización está reconociendo lo que está sucediendo, está reconociendo, por ejemplo, los resultados de un informe externo y está haciendo algo al respecto.

Cecilia Mazzotta: De acuerdo. Gracias, Elizabeth. Tenemos una pregunta más para Sara. Gracias por compartir tu experiencia. Es alentador escuchar sobre intervenciones tan positivas e iniciativas de empoderamiento para prevenir el acoso. Entre los retos que mencionaste, uno era garantizar la formación continua, ya que mantenerla a lo largo del tiempo puede resultar difícil. ¿Puedo preguntarte qué enfoques han demostrado ser más eficaces para mantener el compromiso continuo y reforzar la formación, especialmente en torno a este tema tan delicado? Querida Sara.

Teniente coronel Sara Alvi: Sí. ¿Podrías repetir la pregunta, por favor? Se ha cortado la conexión. No te he entendido.

Cecilia Mazzotta: No hay problema. Le preguntan que, dado que es muy difícil que la formación sea eficaz de forma continua y que se mantenga el compromiso y se refuerce la formación a lo largo del tiempo, ¿qué cosas ha aprendido sobre los temas de formación?

Teniente coronel Sara Alvi: Bueno, tenemos una formación separada. Contamos con una institución, la Academia Militar de Pakistán, desde donde se ha impartido formación a todos los cadetes. Pero tenemos líneas separadas, formación separada y criterios según los cuales se ha formado a las oficiales o cadetes femeninas. Así que en el Ejército de Pakistán tienen modelos de formación, estructuras de formación del Reino Unido y de EE. UU., y a partir de ahí se han adoptado los estándares de formación y se ha impartido la formación a las mujeres basándose en esos estándares que han mantenido los ejércitos de EE. UU. o del Reino Unido.

Cecilia Mazzotta: De acuerdo. Muchas gracias, Sarah. Aquí tenemos una pregunta en español, y tenemos otra pregunta en francés. No hablo francés, así que quizá alguien pueda traducirla al

inglés. Empezaré con la pregunta en español, que dice: *Hola a todos, soy Óscar, de Ecuador. ¿Recibe la familia de una víctima de violencia sexual un apoyo integral como parte de la reparación integral, o la reparación se proporciona solo a la víctima?*

Directora Elisabeth Cyr: Sí, también ofrecemos apoyo a los familiares de las personas que han sufrido conducta sexual inapropiada para que puedan acceder al apoyo y a la información, y sin duda podemos ayudarles en el centro de apoyo y recursos para casos de conducta sexual inapropiada.

Cecilia Mazzotta: De acuerdo. Gracias, gracias. Otra pregunta: Me gusta la presentación. Me gustaría saber si hay programas específicos para ayudar a las víctimas de conducta sexual inapropiada, así como programas para educar a los responsables de dicha conducta.

Teniente Coronel Kate Pinsent: Puedo hablar brevemente sobre la parte de formación dirigida a los responsables de conducta sexual inapropiada. No solo para las personas responsables de dicha conducta, sino para las Fuerzas Armadas Canadienses en su conjunto. En general, contamos con un programa llamado «Respeto» en las Fuerzas Armadas Canadienses, y el aspecto del respeto se enmarca como un requisito profesional y operativo. No es algo que sea simplemente deseable. Es imprescindible para nuestro éxito operativo. Todo el mundo dentro de las Fuerzas Armadas Canadienses conoce este curso. La mayoría de nosotros lo hemos completado, y se centra realmente en cómo podemos trabajar en un entorno que sea respetuoso e inclusivo y que reconozca los derechos humanos de todos dentro de esta organización, para crear un espacio en el que todos podamos trabajar juntos y lograr ese éxito operativo. Elisabeth, ¿quieres decir algo por parte del SMSRC?

Directora Elizabeth Cyr: El programa está específicamente orientado al apoyo a las víctimas; todos nuestros programas están orientados al apoyo a las víctimas. Estos servicios están diseñados específicamente para apoyar a las víctimas de conducta sexual inapropiada, así como para proporcionar servicios de apoyo a las personas que han cometido dicha conducta indebida y se enfrentan a problemas relacionados, y pueden ayudar al equipo de apoyo militar.

Cecilia Mazzotta: Gracias, Elisabeth. Muy bien. Nos queda una pregunta más, y me gustaría pedirle a la ponente de Pakistán que nos dé su opinión al respecto. Sara, según tu experiencia, ¿qué medidas han resultado más eficaces para reducir el estigma que rodea a la denuncia del acoso y animar a las personas a dar un paso al frente?

Teniente Coronel Sara Alvi: Bueno, como también he mencionado en mi presentación, aquí, en el Ejército de Pakistán, existe un sistema que garantiza que los primeros destinos de las mujeres oficiales sean instalaciones fijas o puestos más cercanos a su base de origen o a la de su cónyuge. Y, en segundo lugar, se garantiza que sus destinos sean lugares donde ya haya una mujer, o donde haya un mando superior o un canal de comunicación. Así, de esta manera, tienen la posibilidad de reducir los casos de acoso sexual, ya que deben responder directamente ante esas

mujeres. Si una mujer está involucrada aquí o si hay supervisión de una mujer allí. Ah. En segundo lugar, cuentan con los procedimientos operativos estándar (SOP) adecuados en cuanto al código de conducta para la interacción con las mujeres, porque esto está arraigado en nuestra cultura. Está arraigado en nuestra religión. Así que estos son los pocos factores que realmente funcionan para reducir los casos de abuso sexual, porque se tiene una interacción supervisada o disciplinada con el género opuesto. Así es en nuestra cultura.

Cecilia Mazzotta: De acuerdo. Muy interesante. Tenemos una más. Y la última pregunta, dirigida a todos nuestros ponentes de hoy, es: ambos hablan de transparencia y de generar credibilidad, ¿cómo se combina eso con el personal militar?

Teniente coronel Kate Pinsent: Puedo empezar yo con esa. Cuando hablamos de credibilidad, nos referimos a la confianza en que la organización abordará las preocupaciones de una manera justa y auténtica. Así que esta cuestión de la transparencia se trata realmente de garantizar que los procesos estén establecidos y se sigan de manera coherente, y que las personas puedan ver que se siguen esos procesos. Proviene, esencialmente, de que las personas dentro de la cadena de mando prediquen con el ejemplo. Es decir, que lo que dicen es lo que hacen. Y cuando la gente ve eso de forma constante a lo largo del tiempo y, bueno, se demuestra una y otra vez que la cadena de mando está haciendo lo que dice que va a hacer y apoyando a las personas de la forma en que quieren ser apoyadas. Eso genera credibilidad, genera confianza dentro de la organización y anima a la gente a dar un paso al frente cuando tiene dificultades, porque sabe que la institución va a apoyarla y que hay personas allí que la respaldarán.

Cecilia Mazzotta: Muchas gracias, Kate. Es muy interesante. Estamos llegando al final de este seminario web. Y para terminar, me gustaría pedir a nuestra ponente una breve recomendación final basada en la experiencia práctica. Solo unos consejos que, si puede, comparta con nosotros. Gracias a todos por su participación.

Directora Elizabeth Cyr: Bueno, creo que voy a reiterarlo: escuchen a las personas, a aquellas a las que quieren prestar servicios, porque eso es fundamental. Y sean transparentes y hagan lo que dicen que van a hacer. Lo dejaré ahí.

Cecilia Mazzotta: Gracias. De acuerdo. ¿Tiene alguna recomendación para nosotros?

Teniente coronel Kate Pinsent: Sí. Yo sugeriría: acérquense a las personas tal y como son. Si acuden a ustedes en busca de apoyo, puede que no estén preparadas para seguir los canales formales de denuncia, pero si acuden a ustedes, es porque confían en ustedes de alguna manera. Y también crean a las personas cuando acuden a ustedes con algo. Así que, si les cuentan algo, confíen en que lo que dicen es cierto y trabajen con ellas para seguir adelante.

Cecilia Mazzotta: Gracias, Kate. Sara, ¿algún consejo que quieras compartir con nosotros?

Teniente Coronel Sara Alvi: Lo que he presenciado o lo que he aprendido durante la preparación de estos diálogos interregionales es que, en la diferencia entre las políticas que estamos adoptando o el escenario del ejército pakistání y la diferencia con respecto a Canadá, nosotros optamos por medidas preventivas en lugar de medidas correctivas. Así que esto es lo que quiero sugerir: ¿por qué no optan por medidas preventivas que puedan adoptar en sus ejércitos para reducir los casos de violencia sexual, tal y como hemos hecho en nuestra sociedad? No digo que no haya casos de este tipo en Pakistán. Los hay. Pero lo que ha hecho el ejército pakistání es que, gracias a su estricta disciplina, a sus políticas y a sus procedimientos operativos estándar, ha reducido esos casos a un nivel insignificante. Así que, gracias a sus medidas preventivas, nos encontramos aquí con un número de casos prácticamente insignificante, lo que no ocurre en el caso de otros ejércitos. Entonces, ¿por qué no adoptan medidas preventivas o por qué no aplican esas políticas, que pueden incorporar a sus estructuras y reducir así esos casos?

Cecilia Mazzotta: Muy bien. Bueno, gracias a todos por vuestra participación. Gracias, Sarah. Gracias. Muy bien. Gracias, Elizabeth y Kate. Hemos llegado al final de este seminario web, y esperamos que haya sido útil para obtener información de primera mano de quienes trabajan cada día apoyando al personal afectado por este problema. Ha sido un honor moderar este seminario web con un panel tan distinguido y dar la bienvenida a un público tan diverso y comprometido. Os invitamos a seguir conectados con International y a suscribiros para recibir actualizaciones y recursos futuros en nuestra página web. En el marco de nuestro proyecto, que cuenta con el apoyo de Global Affairs Canada. Así que muchas gracias a todos por acompañarnos hoy, y esperamos seguir en contacto. Que tengáis un día maravilloso. Gracias. Nos vemos en breve. Muchas gracias. Adiós.

Preguntas formuladas por los participantes

Pregunta 1. Consultas a la comunidad: ¿pueden dar un ejemplo? ¿Consultan al público, a las unidades? Y: ¿cuántas personas trabajan en el centro?

Pregunta 2. Me ha gustado mucho la presentación, ¿podrían compartirla para que podamos aprender más de Canadá? Es una buena experiencia. Me he perdido la primera parte.

Pregunta 3. Me gustaría saber más sobre la lección de «empezar a escuchar», por favor, den ejemplos.

Pregunta 4. Ha hablado mucho de las personas afectadas por conductas sexuales inapropiadas. Entiendo que existe un marco para sancionar a quienes han incurrido en conductas sexuales inapropiadas. Me interesa saber si tienen algún programa dirigido a los hombres, en el que estos puedan hablar sobre el machismo y sus actitudes, para que tomen conciencia de su comportamiento y ayuden a reducir los casos de conducta sexual inapropiada. Me parece que, si solo existe un marco punitivo, los hombres pueden ser más cautelosos, pero no cambiarán sus actitudes; no habrá un cambio cultural. Un hombre sancionado no cambiará sus actitudes si no hay programas educativos.

Pregunta 5. También me gustaría saber más sobre el apoyo entre pares: cómo funciona y cuáles son los

riesgos. Pregunta 6. ¿Cuánto suele durar un proceso disciplinario por acoso sexual en Canadá? Pregunta

7. ¿Durante cuánto tiempo se presta apoyo durante y después del proceso disciplinario?

Pregunta 8. Muchas gracias por la presentación. Para comprender mejor la dinámica del equipo, ¿quién tiene mando sobre usted dentro de la estructura militar?

Pregunta 9. Teniente coronel pakistaní, ¿podría explicar con más detalle cuál es el papel de la policía militar?

Pregunta 10. Gracias por esta sesión, es realmente útil. ¿Cómo incorporan las consideraciones de género y culturales en sus evaluaciones de riesgos al llevar a cabo estos ejercicios?

Pregunta 11. Otra pregunta para nuestros colegas canadienses: ¿podrían hablarnos de su relación con los medios de comunicación y de cómo gestionan las comunicaciones cuando se publican informes públicos?

Pregunta 12. ¡Me encanta la idea del apoyo entre compañeros! En muchas instituciones con las que he trabajado, tanto las mujeres como los hombres siempre piden apoyo entre compañeros. ¡Sistemas de compañeros!

Pregunta 13. Tengo una pregunta para la coronel Sara Alvi. Gracias por compartir sus ideas. Es alentador escuchar sobre intervenciones tan positivas e iniciativas de empoderamiento para prevenir el acoso. Entre los retos que mencionó, uno era garantizar la formación continua. Dado que mantener la formación continua a lo largo del tiempo puede ser difícil, ¿puedo preguntar qué enfoques han demostrado ser más eficaces para mantener el compromiso continuo y reforzar la formación, especialmente en torno a temas delicados?

Pregunta 14. Hola a todos, soy Oscar, de Ecuador. ¿Recibe la familia de una víctima de violencia sexual un apoyo integral como parte de las reparaciones integrales, o esa reparación se limita únicamente a la víctima?

Pregunta 15. Me ha gustado la presentación. Me gustaría saber si existen programas específicos para ayudar a las víctimas de conducta sexual inapropiada, así como para educar a quienes cometen tales actos.

Pregunta 16. Me gustaría pedirle al distinguido ponente de Pakistán que comparta su punto de vista. Según su experiencia, ¿qué enfoques han resultado más eficaces para reducir el estigma que rodea a la denuncia del acoso y animar a las personas a dar un paso al frente?

Pregunta 17. Los ponentes de Pakistán y Canadá han hablado de que la transparencia genera credibilidad. ¿Cómo se convence al personal militar de ello?

Pregunta 18. La recomendación de Kate es realmente uno de los puntos que hay que destacar en cualquier tipo de contexto o entorno. Solo quería elogiarla.