

# OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN EL MANTENIMIENTO DE LA PAZ

## SERIE DE POLÍTICAS

INFORME DE POLÍTICAS 5 | OCTUBRE 2021

# Salvar el mundo, una formación de género a la vez

POR INGRID MUNCH (DCAF) Y AIKO HOLVIKIVI (LSE)<sup>1</sup>

*La Iniciativa Elsie es un proyecto piloto multilateral que utiliza la Metodología de evaluación de las oportunidades para las mujeres en las operaciones de paz (MOWIP, por sus siglas en inglés) para investigar las barreras y oportunidades para la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz en siete países piloto. Un análisis comparativo de los datos de los informes MOWIP, así como sus principales hallazgos, informan esta serie de informes de políticas.*

*Este informe de políticas trata sobre cómo los países que aportan contingentes y agentes de policía (TPCC, por sus siglas en inglés) pueden aprovechar la formación en género como parte de procesos de transformación institucional más amplios para mejorar la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz<sup>2</sup> y desarrollar operaciones de mantenimiento de la paz verdaderamente sensibles al género.*

<sup>1</sup> Aiko Holvikivi's work was supported by the Economic and Social Research Council [grant number ES/V006126/1].

<sup>2</sup> Consulte la Metodología MOWIP Sección 2 ("Descripción general de la metodología MOWIP") para obtener más detalles sobre a qué se refiere la 'participación significativa' y por qué es necesaria

# Introducción

## ¿Qué es la formación en género para el personal de mantenimiento de la paz?

La formación en género es un mandato de la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad (MPS) de las Naciones Unidas<sup>3</sup>, y la mayoría de los planes de acción regionales y nacionales sobre MPS establecen un compromiso para brindar capacitación en género al personal desplegado de mantenimiento de la paz. Como resultado, un número cada vez mayor de países en todo el mundo capacita a su personal de mantenimiento de la paz en cuestiones de género, en un esfuerzo conjunto con la ONU y los centros de mantenimiento de la paz a nivel nacional y regional.

La formación en género para el personal de mantenimiento de la paz<sup>4</sup> se enfoca en aumentar la conciencia sobre cómo las mujeres y los hombres experimentan los conflictos de manera diferente y equipar al personal de mantenimiento de la paz para abordar las necesidades de seguridad en relación con el género en los países anfitriones. Los temas más comunes que se cubren en dicha capacitación incluyen: la agenda de MPS, la violencia sexual relacionada con los conflictos y la explotación y el abuso sexual. En efecto, la formación en género gira en torno a los aspectos externos del mantenimiento de la paz.<sup>5</sup>

## ¿Qué tiene que ver con las mujeres que trabajan en el mantenimiento de la paz?

El mismo marco de políticas que exige la capacitación en género también demanda el despliegue de más mujeres como oficiales de mantenimiento de la paz. Reclutar, retener y desplegar mujeres en instituciones tradicionalmente masculinas requiere procesos de transformación institucional para crear un entorno en el que todo el personal sea valorado y pueda contribuir de manera significativa. Estos incluyen la creación de sistemas y estructuras con igualdad de género, como mecanismos de rendición de cuentas y supervisión, políticas laborales flexibles y prácticas justas de contratación y promoción.

La formación en género puede respaldar los esfuerzos para crear entornos de trabajo inclusivos al abordar las dinámicas institucionales internas y las mentalidades y actitudes discriminatorias. En áreas como el desarrollo internacional, la formación en género se ha definido como una 'herramienta y una estrategia para efectuar la transformación individual y colectiva hacia la igualdad de género a través de la concientización, el empoderamiento del aprendizaje, la construcción de conocimientos y el desarrollo de habilidades'.<sup>6</sup> Sin embargo, el potencial de la formación en género no se aprovecha por completo en las políticas o prácticas actuales de capacitación en género del personal de mantenimiento de la paz, que se centran en las actividades operativas en el área de la misión a expensas de la cultura y estructura organizativa interna.

## Formación en género: principales hallazgos de los países piloto de MOWIP

### La formación en género del personal de mantenimiento de la paz tiene el potencial de contribuir a la igualdad de género en las operaciones de paz...

Entre otras consideraciones, la metodología MOWIP analiza la capacitación que recibe el personal desplegado en temas relacionados con el género. Se analizaron los datos de cuatro países piloto<sup>7</sup> para identificar correlaciones entre el recibimiento de formación en género y la demostración de conocimientos, habilidades y actitudes específicos en relación con la igualdad de género.

Los datos de MOWIP<sup>8</sup> muestran que la formación en género está muy extendida entre el personal del sector de la seguridad, especialmente el personal desplegado, en diferentes contextos. Adicionalmente, los hallazgos de MOWIP revelan una fuerte correlación entre la asistencia a capacitaciones en materia de género y el conocimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre MPS. En otras palabras, la formación en género es efectiva para transmitir información dentro del marco de política actual. Las instituciones del sector de la seguridad crean cada vez más espacios y oportunidades a través de la capacitación en género que podrían utilizarse para explorar tanto el trabajo operativo como los intercambios transformadores internos en torno al género.

3 Ver Consejo de Seguridad de la ONU Res. 2106 (16 de diciembre de 2010). Doc. ONU S/RES/2016, párr. 8.

4 Véase, por ejemplo, Departamento de Operaciones de Paz de la ONU. [Materiales básicos de capacitación previos al despliegue.](#)

5 Para obtener información más detallada sobre la formación en género del personal de mantenimiento de la paz, consulte Aiko Holvikivi (2021). ["Training the Troops on Gender. The Making of a Transnational Practice?"](#), *International Peacekeeping* 28(2): 175-199.

6 Centro de Formación de ONU Mujeres (2015). ["Formación para la Igualdad de Género: Veinte años después, una revisión de cómo ha evolucionado la formación para la igualdad de género desde la Plataforma de Acción de Beijing en 1995"](#).

7 El Servicio de Policía de Zambia, las Fuerzas Armadas de Ghana, las Fuerzas Armadas de Uruguay, la Policía y la Gendarmería de Senegal.

8 Los datos de las cuatro evaluaciones MOWIP completadas fueron procesados por el Laboratorio de GSS de Cornell utilizando la metodología MOWIP. Para obtener más detalles sobre cómo se procesaron y analizaron los datos de MOWIP, consulte la Sección 4 de la [Metodología MOWIP](#) o comuníquese con la Dra. Sabrina Karim en el Laboratorio del Sector de Género y Seguridad (GSS) de la Universidad de Cornell en: [smk349@cornell.edu](mailto:smk349@cornell.edu).

## ... si se utiliza para este fin.

De hecho, los hallazgos de MOWIP muestran que los estereotipos de género, las actitudes preconcebidas sobre las mujeres y el hecho de no tratar a las mujeres como miembros iguales del equipo se encuentran constantemente entre las barreras más altas para la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz. Además, el personal que tiene puntos de vista rígidos o discriminatorios sobre el género es más propenso a manifestar que usaría la violencia en el desempeño de sus funciones, es menos propenso a considerar una conducta prohibida como una violación grave y tiene menor inclinación a denunciar dicha conducta por parte de sus colegas.<sup>9</sup> Esto significa que, además de limitar la participación significativa de las mujeres, las opiniones discriminatorias sobre el género pueden dificultar el desempeño y el cumplimiento de las normas de conducta.

Los datos de MOWIP no muestran ninguna correlación entre asistir a sesiones de formación sobre género y tener una visión más igualitaria de los roles de género o tener puntos de vista menos discriminatorios. Esto no es sorprendente, dado que los mandatos de formación en género se centran en gran medida en los aspectos operativos del género en el mantenimiento de la paz, pero sí evidencia el potencial infrautilizado de la formación en género.

## ¿Qué estamos defendiendo?

A la luz de estos hallazgos, los mandatos de política deben abordar la necesidad de un cambio en las actitudes, comportamientos y culturas institucionales del personal de mantenimiento de la paz. Las instituciones del sector de la seguridad y los proveedores de formación para el mantenimiento de la paz de la ONU deben aprovechar las iniciativas de capacitación existentes para mejorar internamente la participación significativa de las mujeres, además de mejorar los servicios de seguridad prestados externamente. El mantenimiento de la paz con perspectiva de género satisface las necesidades de igualdad de género de hombres, mujeres, niños y niñas en la comunidad anfitriona y promueve la participación plena e igualitaria de hombres y mujeres. La formación en género que se enfoca en el género en las operaciones externas, pero deja de lado la mentalidad y las actitudes de quienes llevan a cabo estas operaciones, no logra alcanzar este objetivo. Solo al considerar estas dimensiones como dos caras de la misma moneda, la formación en género puede comenzar a hacer aporte real hacia la participación significativa de las mujeres, al mismo tiempo que contribuye a la legitimidad y el éxito de la misión.

## Cómo aprovechar la formación en género de forma más efectiva

### Abordar aspectos de la participación significativa de las mujeres en el sector de la seguridad y en las operaciones de paz

La formación en género tiene el potencial de desarrollar las actitudes y comportamientos del personal de mantenimiento de la paz con respecto a las normas de género, apoyando así los cambios en la cultura institucional. Para que este potencial se realice, los mandatos de capacitación deben abordar la dinámica institucional interna. Esto puede incluir examinar la dinámica de poder entre el personal de diferentes géneros y rangos; cómo los estereotipos de género pueden afectar la progresión profesional; cómo el sesgo de género puede dañar el entorno laboral; o cómo las estructuras y políticas pueden ser injustas o discriminatorias hacia ciertos grupos.

La discusión explícita de las razones y los problemas causados por la subrepresentación de las mujeres en las instituciones de seguridad es un primer paso importante. Sin embargo, el conocimiento en materia de género por sí solo no cambia el comportamiento. Debe ir acompañado de la creencia en la importancia de la participación, así como de motivación, confianza y oportunidades para su aplicación. Es importante tener en cuenta que la formación en género es solo una parte de un plan más amplio para el cambio organizacional. Los aprendices individuales no pueden encontrar oportunidades de aplicación y es poco probable que encuentren motivación o confianza para abordar la dinámica institucional si la dinámica de poder o la infraestructura física o política de la institución trabajan en su contra. Esto hace que la formación sea una condición necesaria pero no suficiente para la reforma institucional.<sup>10</sup>

### Ampliar el alcance de la formación en género

Los datos de MOWIP muestran que las mujeres tienen muchas más probabilidades que los hombres de ser enviadas a formación de género. Particularmente en instituciones dominadas por hombres, es importante que tanto hombres como mujeres estén capacitados/as sobre cómo incorporar una perspectiva de género en su trabajo. Además, la capacitación en género a veces se limita al personal operativo que se despliega en operaciones de paz. Para abordar las barreras institucionales que impiden la participación significativa de las mujeres, el personal no desplegado, incluidas las personas que desempeñan funciones

9 Huber, L., S. Karim, y L. Pruett (2021). "The Commando Effect: The Impact of Gender on Misconduct, between Security Force Personnel using Experimental Survey Evidence from Four Countries", manuscrito inédito, cortesía de los autores.

10 Consulte el informe de políticas 3 de esta serie, "[Transformar la cultura organizativa](#)".

gerenciales, de apoyo y administrativas, también debe recibir capacitación sobre género.

De forma recurrente, la formación a menudo presenta el género como sinónimo de mujeres y sus vulnerabilidades.<sup>11</sup> Abordar las experiencias vividas y las inseguridades de las mujeres en la comunidad anfitriona es un componente importante del mandato de mantenimiento de la paz. Sin embargo, un enfoque exclusivo en las mujeres puede alimentar una narrativa falsa de las experiencias de las mujeres como singulares y homogéneas. La formación debe considerar cómo el género se cruza con otros ejes de poder, como la raza/etnicidad, (dis)capacidad y/o clase, entre otros.<sup>12</sup> Adicionalmente, centrarse solo en las mujeres cierra el espacio para considerar cómo las ideas sobre los hombres y las masculinidades dan forma a la realización de las operaciones de paz. En resumen, un enfoque exclusivo en las mujeres puede obstaculizar la comprensión de las estructuras de poder y desigualdad que producen estas experiencias en primer lugar.

Las dinámicas de género en las operaciones de paz están vinculadas a las dinámicas internas de las instituciones del sector de seguridad. Por ejemplo, los chistes que descalifican a las mujeres o trivializan el acoso crean un entorno que permite la discriminación e incluso la violencia. Si se tolera un comportamiento irrespetuoso contra los/las colegas, es probable que esto también conduzca a violaciones contra la población local en las operaciones de paz. Establecer estos vínculos implica examinar críticamente las propias experiencias y creencias internalizadas sobre el género.<sup>13</sup> Comprender cómo se desarrollan estas dinámicas en nuestras propias vidas es un paso fundamental para comprender cómo se desarrollan las dinámicas de género en otros contextos. Es probable que la formación que aborde el comportamiento discriminatorio dentro de la institución o en el país de origen también mejore el comportamiento del personal de mantenimiento de la paz hacia las poblaciones locales.

## Garantizar la calidad y el impacto de la formación

El paso final para aprovechar el potencial de la formación es garantizar su calidad: la capacitación debe estar diseñada para facilitar conversaciones potencialmente difíciles sobre actitudes individuales y culturas institucionales. La investigación sugiere que esto es principalmente una cuestión de garantizar suficiente tiempo y experiencia, incluida la competencia para impartir educación a adultos.

Con demasiada frecuencia, la formación en género se lleva a cabo como una intervención única, limitada en el tiempo y ad hoc. Si bien la inclusión de temas de género en la capacitación previa al despliegue es un paso importante, a menudo no es suficiente para generar los tipos de aprendizaje transformador para adultos que se requieren para explorar cómo se manifiestan las dinámicas de género en la propia vida y en el trabajo. Es crucial que se asigne suficiente tiempo a la formación en género en los currículos de capacitación institucional, además de los preparativos previos al despliegue, para lograr sus resultados de aprendizaje. La integración de la formación en género a lo largo de los planes de estudios de formación profesional y educación desde la formación inicial o de inducción en adelante fomenta las condiciones en las que esta formación puede lograr los resultados previstos.

Una gran cantidad de excelentes materiales de capacitación están disponibles gratuitamente para apoyar dicha formación, incluidos los planes de estudio producidos por las Naciones Unidas, los centros de capacitación regionales y nacionales para el mantenimiento de la paz y los actores de la sociedad civil en el campo del desarrollo y la ayuda humanitaria. Sin embargo, un criterio importante para una formación eficaz es que se adapte al contexto y la cultura locales del TPCC, así como al área de la misión. La capacitación transformadora en materia de género puede tomar diferentes formas en diferentes contextos, por lo que es esencial que dicha formación utilice la experiencia local y nacional y aproveche diversas perspectivas.

Finalmente, cabe señalar que abordar las dinámicas de poder y las relaciones de género en la propia vida puede ser un proceso desafiante. Es importante que los/as instructores/as en cuestiones de género reciban capacitación, orientación y oportunidades específicas para desarrollar sus conocimientos y experiencia en la facilitación de dicho aprendizaje. Esto también tiene implicaciones sobre la forma en que se evalúa la eficacia de la formación. Los cuestionarios de retroalimentación diligenciados por los participantes después de la capacitación miden principalmente si a los alumnos les gustó la capacitación o el/la instructor/a, lo que no es lo mismo que medir si aprendieron o lo que aprendieron. La contribución de la formación puede evaluarse con mayor precisión por su eficacia en la creación de espacios para el pensamiento crítico y el intercambio. En última instancia, su aporte radica en cómo los participantes aplican lo que aprenden, en otras palabras, en cuál es el impacto de la capacitación.<sup>14</sup>

11 Véase Whitworth, S., (2004). *Men, Militarism & UN Peacekeeping: A Gendered Analysis*. Londres: Lynne Rienner Publishers y Puechguirbal, N., (2010). "Discourses on Gender, Patriarchy and Resolution 1325: A Textual Analysis of UN Documents", *International Peacekeeping*, 17:2, 172-187.

12 Para una discusión más detallada sobre la interseccionalidad en el sector de la seguridad, consulte el Cuadro 2: Interseccionalidad citando a Kimberlé Crenshaw (1991), "Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color", *Stanford Law Review*, 43, 1241-1299 en DCAF, OSCE/OIDDH, ONU Mujeres, (2019), "Security Sector Governance, Security Sector Reform and Gender" en Gender and Security Toolkit, Geneva: DCAF, OSCE/OIDDH, ONU Mujeres, 7.

13 Laplonge, D., (2015), "The Absence of Masculinity in Gender Training for UN Peacekeepers", *Peace Review* 27:1, 91-9.

14 El Anexo 1 de este resumen de políticas sugiere formas de evaluar el impacto de la formación.

# Recomendaciones de políticas

## 1 Responsables de la formulación de políticas a nivel internacional y nacional

- Asegurar que el mandato de las políticas de formación en género aborde explícitamente la igualdad de género y la participación significativa de las mujeres dentro de la institución, así como en el mantenimiento de la paz.
- Incluir consideraciones internas en los compromisos de política relacionados con la agenda de MPS de las Naciones Unidas.

## 2 Instituciones de seguridad

- Incorporar la formación en género dentro de procesos de cambio organizacional más amplios destinados a eliminar barreras para las mujeres que trabajan en operaciones de mantenimiento de la paz.
- Involucrar tanto a hombres como a mujeres de diferentes especializaciones funcionales (no solo operativas) en las iniciativas de formación.

## 3 Instituciones de seguridad y proveedores de formación de la ONU

- Asegurarse de que se cuenta con el tiempo y los recursos adecuados para garantizar una capacitación eficaz y de alta calidad.
- Asegurarse de que la formación sea apropiada para el contexto: que recurra a la experiencia local o nacional para desarrollar la capacitación e incluya diversas perspectivas sobre las experiencias de conflicto.

## 4 Formación de diseñadores de currículo e instructores

- Enmarcar el género como algo que tiene dimensiones tanto institucionales como operativas, y que es relevante tanto para hombres como para mujeres.
- Diseñar esquemas de formación para abordar actitudes y comportamientos, así como conocimientos y habilidades técnicas.

# Buenas prácticas y recursos adicionales para los proveedores de formación

- Aplicar principios transformadores en el aprendizaje de adultos para abordar las actitudes, creencias y comportamientos personales con respecto al género con los aprendices.<sup>15</sup> Integrar métodos y conceptos de la capacitación en masculinidades<sup>16</sup> y de la “pedagogía para los poderosos” (es decir, técnicas destinadas a involucrar a “aquellos que ocupan posiciones de poder”)<sup>17</sup> en la capacitación de género del personal de mantenimiento de la paz.
- Medir y documentar la contribución de la formación en género para cambiar comportamientos y mentalidades en las instituciones de seguridad o en el entorno de las operaciones de paz (ver Anexo 1).
- Considerar que el aprendizaje de género puede tener lugar de manera efectiva más allá del aula: la capacitación en materia de género puede complementarse con otras iniciativas en curso, como coaching para personas del mismo género y de género mixto,<sup>18</sup> tutoría<sup>19</sup>, espacios de discusión<sup>20</sup>, etc.

15 Lysyckina, I., A. Hildenbrand y K. Reid-Martinez, (2016). “Adult Learning Principles and Transformative Learning in Teaching Gender”, en PfPC SSRWG y EDWG, (2016), *Handbook on Teaching Gender in the Military*, Ginebra: DCAF y PfPC, 101-111.

16 Véase, por ejemplo, el estudio de caso 7 “Capacitación en masculinidad para la policía de Pakistán” en DCAF, OSCE/OIDDH, ONU Mujeres, (2019), “Género y Labores policiales” en Caja de Herramientas de Género y Seguridad, Ginebra: DCAF, OSCE/OIDDH, ONU Mujeres, 52. Consulte también los recursos de formación sobre el involucramiento de hombres y niños para la igualdad de género, como MenEngage (2019). “Engaging Men and Boys to Address Gender Equality”.

17 Cornwall, A., (2016). “Towards a Pedagogy for the Powerful”, Power, Poverty and Inequality, IDS Bulletin 47:5.

18 Véase Olsson, L. y A. Björsson, (2017). “Gender Training for Leaders: The Swedish Gender Coach Program”, Georgetown Institute for Women, Peace and Security.

19 La exposición a mujeres mentoras puede brindarles a los hombres la oportunidad de aprender sobre los prejuicios de género. Véase Prime, J. y C.A. Moss-Racusin, (2009). “Engaging Men in Gender Initiatives: What Change Agents Need to Know”, Catalyst.

20 Véase, por ejemplo, el concepto de discusión grupal de hombres de Barbería para la igualdad de género descrito en HeForShe, (2017). “Barbershop Toolbox”.



Lanzada por Canadá en 2017, la Iniciativa Elsie para las Mujeres en las Operaciones de Paz es un proyecto piloto multilateral innovador que está desarrollando y probando una combinación de enfoques para ayudar a superar las barreras y aumentar la participación significativa de las mujeres uniformadas en las operaciones de paz de la ONU, con énfasis en las funciones policiales y militares.



El DCAF reconoce el apoyo financiero de Asuntos Globales de Canadá y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega en la producción de este Informe de Políticas.

**DCAF** Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad



Maison de la Paix  
Chemin Eugène-Rigot 2E  
CH-1202 Ginebra  
Suiza



+41 22 730 94 00



elsie@dcaf.ch



@dcafgender | @DCAF\_Geneva



www.dcaf.ch/elsie-initiative

© DCAF, 2021

Se promueve el uso, la traducción y la difusión de esta publicación. Sin embargo, le pedimos que reconozca y cite los materiales y que no altere su contenido.

Diseño gráfico de Stephanie Pierce-Conway