**Plantilla 5 - Estrategia de comunicación**

*Consulte la sección 3.5 de la metodología del MOWIP para conocer los detalles sobre la cumplimentación de esta plantilla.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Público objetivo | **Objetivo,** *riesgos potenciales* y mensajes clave | Método y *calendario* | Materiales necesarios |
| 1. ACCESO: Personas que tienen la autoridad para conceder el acceso a las personas / datos necesarios para la evaluación | | | |
| Ministro de Defensa (MoD); Jefe de las Fuerzas Armadas | **Conceder acceso a los datos y al personal necesarios, aceptación del proceso, acceso a la información, compromiso de aplicar las recomendaciones**  *Posible daño a la reputación; compartir información clasificada*   * La evaluación contribuirá positivamente a la reputación internacional (si el Ministerio de Asuntos Exteriores inició el proceso, describa sus motivaciones específicas); * La aplicación de las recomendaciones podría implicar el apoyo financiero y técnico de los donantes, mejorar las perspectivas de despliegue; * El taller de validación permitirá a la institución revisar las conclusiones y recomendaciones antes de hacerlas públicas; no se comparten datos sensibles. | Carta formal, reuniones  *Fase inicial, antes del taller de validación* | Un panfleto sobre la metodología; una muestra del formulario de investigación, de las preguntas de la entrevista a los responsables clave y de la encuesta a los representantes; documentos sobre los puntos clave de las evaluaciones anteriores.[[1]](#footnote-1) |
| Comandantes de bases militares | **Conceder acceso al personal y apoyo para realizar entrevistas y encuestas, dar instrucciones a los subordinados**  *Repercusiones de los superiores, distracción del mandato principal*   * La evaluación cuenta con el respaldo de alto nivel del Ministerio de Defensa y del Ministerio de Asuntos Exteriores: esta es una oportunidad para apoyarlos; * Los datos serán desidentificados: no se trata de una evaluación del comandante; * El equipo de evaluación tiene que seleccionar los criterios de a quién encuestar/entrevistar; * Solicitar al comandante que asegure a los encuestados que no habrá repercusiones. | Carta formal, reunión;  *Antes de la encuesta y las entrevistas* | Un panfleto sobre la metodología; muestra, preguntas de la entrevista a los responsables clave y de la encuesta a los representantes, encuesta de documentos informativos y entrevista (quién, dónde, cuánto tiempo). |
| 1. AVAL: Personas cuyo aval necesita para llevar a cabo la evaluación (posibles spoilers) | | | |
| Ministro de Asuntos Exteriores | **Apoyo al proceso de evaluación y a las recomendaciones, respaldo público.**  *Posible daño a la reputación en la comunidad de las operaciones de paz*   * La evaluación contribuirá positivamente a la reputación internacional; * Posibles oportunidades de solicitar apoyo financiero y técnico para aplicar las recomendaciones. | Carta formal, reuniones  *Fase de inicio, después de la validación* | Un panfleto sobre la metodología, el estudio de referencia[[2]](#footnote-2), y los antecedentes de la Iniciativa Elsie. |
| Jefe del Centro de Formación de Pacificadores, Jefe de la Unidad de Género | **Apoyo al proceso de evaluación y recomendaciones**  *El equipo de evaluación invade el mandato, riesgo de dañar a la reputación*   * La evaluación tiene potencial para mejorar las perspectivas de despliegue; * Importante papel en el taller de validación, desarrollo y aplicación de las recomendaciones; * Potencial para compartir las buenas prácticas a nivel regional. | Carta formal, reuniones  *Fase inicial, actualizaciones periódicas, una vez redactado el informe* | Un panfleto sobre la metodología, el estudio de referencia y los antecedentes de la Iniciativa Elsie. |
| Organismos de seguridad nacional e instituciones de inteligencia, organismos de investigación | **Autorización tácita o activa del proceso de evaluación y de la publicación del informe**  *Violación de las leyes y la política sobre secretos oficiales y ética de la investigación.*   * La evaluación se llevará a cabo de forma transparente y en pleno cumplimiento de las leyes y políticas nacionales; * No hay interés en el incumplimiento, ya que esto socavará los objetivos de la evaluación y otros países que aportan tropas y policías (TPCC) pueden bloquear futuras evaluaciones; * Las autoridades pertinentes pueden supervisar cómo se aplica la evaluación; * La encuesta debe seguir siendo confidencial, pero los datos se guardan de forma segura; * El taller de validación ofrece la oportunidad de redactar información sensible. | Memorándum de entendimiento, carta formal, reuniones, solicitudes de permiso  *Fase inicial, antes del taller de validación* | Documento metodológico completo con herramientas de recopilación de datos, plan de evaluación, documentos de planificación, informes del MOWIP / resultados clave de otros TPCC. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. APOYO (EVALUACIÓN): Personas cuyo apoyo necesita durante la evaluación | | | |
| Personal de la oficina de la ONU del Ministerio de Defensa | **Ayuda para identificar / acceder a los entrevistados, a los encuestados, a los datos.**  *Requiere mucho tiempo, puede tener que lidiar con la Resistencia*   * La evaluación constituye una parte importante del mandato de la mesa; * Potencial de apoyo monetario / técnico de los donantes para las recomendaciones. | Comunicación escrita; teléfono/reuniones; *una vez que se ha concedido el acceso* | Información detallada por escrito sobre el apoyo requerido. |
| Responsables clave de la toma de decisiones | **Disposición a ser entrevistado y a compartir información**  *Repercusiones de los superiores, daño a la reputación, pérdida de tiempo*   * La evaluación cuenta con el respaldo de los ministerios y del jefe de la institución; * La contribución de los principales responsables de la toma de decisiones es fundamental para el éxito de la evaluación; * El taller de validación ofrece la oportunidad de redactar información sensible, de hacer aportaciones a las conclusiones y recomendaciones. | Carta de solicitud / correo electrónico, formulario de consentimiento, verbalmente del entrevistador; *Antes de la entrevista* | Un panfleto (una página) sobre la metodología, copia de la carta de permiso del superior. |
| Encuestadores | **Disposición a ser encuestado**  *Repercusiones de los superiores, pérdida de tiempo*   * La evaluación cuenta con el aval de los superiores; no se garantiza ninguna repercusión; * Respuestas desidentificadas; los superiores no pueden acceder a ellas, * Rara oportunidad de compartir opiniones y contribuir a las recomendaciones. | Información del comandante, formulario de consentimiento, verbalmente del encuestador; *Antes de la encuesta* | Un panfleto sobre la metodología, copia de la carta de permiso del superior, información en el software de la encuesta. |
| 1. APOYO (RECOMENDACIONES): Personas cuyo apoyo será necesario para aplicar la evaluación | | | |
| Unidad de Recursos Humanos; Personal del Centro de Formación de personal para las operaciones de paz | **Disposición a colaborar en la elaboración y aplicación de las recomendaciones**  *Trabajo extra; las recomendaciones pueden ser imposibles de aplicar, la práctica anterior puede ser criticada, la resistencia del personal a los cambios de procedimiento.*   * La evaluación tiene el potencial de impulsar la satisfacción del personal; * El taller de validación ofrece la oportunidad de aportar recomendaciones. | Información escrita, sesión de taller; *Inicio, antes del taller de validación* | Información detallada por escrito sobre el apoyo requerido, carta del taller de validación, borrador del informe de evaluación de las barreras. |
| 1. DIRECTAMENTE AFECTADO | | | |
| Personal que espera desplegar / hasta ahora no ha podido desplegar | **Generar apoyo al proceso, gestionar las expectativas**  *Las recomendaciones pueden crear ganadores y perdedores*   * La evaluación tiene el potencial de aumentar los niveles de despliegue en general; * Las recomendaciones pueden tardar en aplicarse, pero deberían beneficiar a todos. | Información en línea, evento de lanzamiento; *Durante / después de la evaluación* | Página web, informe de evaluación de barreras. |
| 1. INDIRECTAMENTE AFECTADO | | | |
| Medios de comunicación / Público | **Generar apoyo al proceso, gestionar las expectativas**  *Las recomendaciones pueden dañar la reputación del país*   * La evaluación impulsará la reputación del país; * La evaluación tiene el potencial de aumentar los niveles de despliegue en general; * Potencial de apoyo monetario / técnico de los donantes para las recomendaciones. | Información en línea, evento de lanzamiento; *Durante / después de la evaluación* | Página web, comunicado de prensa, informe de evaluación de barreras. |
| Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que trabajan por la igualdad de género / Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU / Plan de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad | **Generar apoyo al proceso, gestionar las expectativas**  *El informe puede desviar recursos de otros trabajos (no militarizados) relacionados con el género*   * El informe apoya demandas más amplias como la igualdad de oportunidades en el trabajo; * El proceso sensibiliza a las instituciones de seguridad sobre la igualdad de género y crea puntos focales/grupos de trabajo para comprometerse con el tema; * El informe y los planes de acción de seguimiento proporcionan una oportunidad para que las OSC hagan responsables a las instituciones de seguridad de sus compromisos para garantizar que sus objetivos se alinean con otros compromisos nacionales (por ejemplo, el PNA). | Información en línea, evento de lanzamiento; *Antes / durante / después de la evaluación* | Información en línea, página web, estudio de referencia, informe de evaluación de barreras (así como informes anteriores de otros TPCC). |
| Asociaciones de personal | **Generar apoyo al proceso, gestionar las expectativas**  *La asociación puede ser excluida de la aplicación de las recomendaciones, la duplicación*   * La evaluación tiene como objetivo contribuir a mejorar las condiciones de los miembros; * La asociación puede participar plenamente en el evento de lanzamiento y en los debates de seguimiento. | Información en línea, evento de lanzamiento; *Durante / después de la evaluación* | Página web, comunicado de prensa, informe de evaluación de la barrera. |
| Académicos | **Crear una comunidad de práctica**  *Equipo de evaluación en competencia con los académicos, acceso privilegiado a la información*   * Fomentar a las instituciones o actores académicos a participar en el evento de lanzamiento y en los debates de seguimiento; * Papel potencial de instituciones o actores académicos en la aplicación de las recomendaciones / seguimiento. | Materiales escritos, evento de lanzamiento; *Durante / después de la evaluación* | Documento MOWIP, informe de evaluación de barreras. |
| Comunidad internacional | **Apoyar el proceso del MOWIP, ser receptivo a los hallazgos, las buenas prácticas en los informes**  *Favoritismo de un TPCC; competencia de los donantes, presión para aumentar la financiación de la ONU.*   * Muchas oportunidades para participar en el proceso del MOWIP; * Las conclusiones (incluidas las buenas prácticas) están basadas en evidencia; pueden incorporarse a las políticas internacionales sobre la igualdad de género y las operaciones de paz; * Muchas oportunidades para contribuir a las recomendaciones; * El MOWIP contribuye a que las operaciones de paz sean más eficientes y eficaces. | Información en línea, evento de lanzamiento internacional; *Durante / después de la evaluación* | Página web, informe de evaluación de barreras. |

1. Véase, por ejemplo, [Implementing the MOWIP Barrier Assessment Methodology with the Zambia Police Service](about:blank). [↑](#footnote-ref-1)
2. Ghittoni, Marta, Léa Lehouck and Callum Watson, *Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline Study* (Geneva: DCAF, 2018), disponible en: <https://www.dcaf.ch/elsie-initiative-women-peace-operations-baseline-study> [↑](#footnote-ref-2)