

Informe DCAF

¿Más que un mandato?

Cómo asegurar la pertinencia de las capacitaciones en materia de género en las instituciones de seguridad

Resumen ejecutivo

La capacitación en materia de género y el entrenamiento del personal de seguridad se ha convertido en uno de los principales métodos para promover la igualdad de género y aplicar la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad (Agenda MPS) en las instituciones del sector de seguridad.

La capacitación en materia de género también forma parte integrante de la respuesta a las conclusiones de las evaluaciones MOWIP («Evaluación de las oportunidades para las mujeres en las operaciones de paz», por sus siglas en inglés),¹ realizadas en veinte países como parte de la Iniciativa Elsie para la Participación de las Mujeres en las Operaciones de Paz (en adelante, la «Iniciativa Elsie»),² una iniciativa en la que participan múltiples partes interesadas, dirigida por Canadá.

A menudo se espera que las capacitaciones en materia de género apoyen diversos objetivos relacionados con la igualdad de género: se aspira a que contribuyan al cambio institucional, a

la elaboración de políticas, que generen una mayor conciencia del contexto y que mejoren la capacidad de responder a las necesidades de seguridad específicas de cada género. Al mismo tiempo, dichas capacitaciones se adaptan para que puedan funcionar en instituciones que suelen estar dominadas por hombres e influidas por normas tradicionalmente masculinas.

El presente documento brinda una visión general de la literatura sobre las capacitaciones en materia de género en las operaciones de paz y las instituciones de seguridad. El principal objetivo de la Iniciativa Elsie es aumentar la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz de la ONU. Por lo tanto, si bien aborda las publicaciones sobre el sector de seguridad en general, la presente revisión hace hincapié en la capacitación del personal de las operaciones de paz y de los países que aportan contingentes y agentes de policía. El documento se elaboró dada la necesidad de responder a las siguientes preguntas: ¿De qué manera y en qué momento contribuyen las capacitaciones

en materia de género a alcanzar los resultados que esperamos? ¿Cuáles son los mecanismos que permiten que estas capacitaciones surtan efecto? ¿Cómo podemos conciliar el conocimiento empírico sobre qué funciona con las limitaciones del contexto laboral cotidiano? Con el presente trabajo, no se pretende criticar la capacitación en materia de género como práctica, sino aportar perspectivas críticas de la literatura académica junto con las mejores prácticas profesionales y ofrecer recomendaciones sobre cómo garantizar que dicha formación tenga el efecto previsto. El público principal son los profesionales que capacitan sobre cuestiones de género al personal del sector de seguridad, en particular en el contexto de la Iniciativa Elsie. También añadimos las perspectivas de los profesionales al debate académico sobre las capacitaciones en materia de género.

Las autoras concluyen que las capacitaciones en materia de género necesitan un ámbito de aplicación y objetivos claros que estén integrados en el contexto institucional. Además, deben incluirse en un plan más amplio de integración de la igualdad de género en toda la institución y desarrollarse por medio de un plan de seguimiento a corto y largo plazo. Encontramos una falta general de evaluación sistemática y a largo plazo de los efectos de esta capacitación, lo que puede socavar su calidad, sostenibilidad e impacto global. Además, tras analizar dieciocho

informes MOWIP, constatamos que las capacitaciones en materia de género y la igualdad de género en las instituciones de mantenimiento de la paz y la seguridad suelen considerarse una cuestión de mujeres. Esta formación queda relegada al personal femenino, lo que genera una paradójica sobrerrepresentación de las mujeres en las capacitaciones en materia de género y en las funciones de asesoras y coordinadoras de género, a diferencia de su reducido acceso general a las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional en la organización. Además, cuando esta capacitación se plantea como una solución a un problema en el contexto operativo, se pueden desaprovechar oportunidades de abordar los prejuicios de género del personal de seguridad. Por último, reconocemos la naturaleza política de las capacitaciones en materia de género y los acuerdos y adaptaciones que se pueden necesitar para que la misma funcione en el contexto de las instituciones del sector de seguridad. DCAF recomienda que se realicen más estudios y compartan más lecciones aprendidas sobre cómo quienes participan viven el efecto de las capacitaciones con el fin de complementar los conocimientos existentes basados en las experiencias de capacitadores e investigadores. Como último paso, ofrecemos algunas recomendaciones y una guía para planificar capacitaciones en materia de género que sean más estratégicas y útiles y permitan realizar un seguimiento a largo plazo del impacto de la formación.

Recomen- daciones

Finalidad y objetivos

1 Garantizar que la finalidad de la capacitación se ajuste a los objetivos institucionales

Los objetivos de las capacitaciones deben ajustarse al mandato de la misión de paz y estar basados en el propósito de la organización. Esto incluye un objetivo, un plan de seguimiento y mecanismos de rendición de cuentas. La dirigencia debe integrar la perspectiva de género en las capacitaciones para todos los niveles de la totalidad del personal y convertir la tarea en un proceso continuo.

2 Aclarar los objetivos y el alcance de la capacitación

Definir el alcance, la finalidad y la pertinencia de cada capacitación con claridad; velar por que cumpla los objetivos correspondientes y se pueda hacer un seguimiento de los resultados. Adaptar los itinerarios o módulos de capacitación a objetivos

específicos, como el análisis de género a nivel de las operaciones, la prevención de la explotación y los abusos sexuales y la violencia sexual relacionada con un conflicto, o el liderazgo con perspectiva de género, y garantizar que se impartan de forma sistemática en todas las instituciones y misiones.

Implicaciones prácticas

3 Seleccionar el mejor formato para la capacitación, anteponer la continuidad a la duración

La continuidad de la capacitación es más importante que la duración de cada actividad de formación. Se debe implementar una secuencia de sesiones breves en un plazo más prolongado, idealmente cada tres a seis meses, para establecer conexiones directas entre la capacitación y el trabajo cotidiano de quienes participan y el aprendizaje.

4 Fomentar el involucramiento emocional y el aprendizaje basado en la experiencia en la capacitación en materia de género

Incorporar ejemplos de la vida real, experiencias personales, narración de historias y actividades interactivas que generen empatía y reflexión.

Animar a quienes participan a compartir sus vivencias.

5 Hacer hincapié en la reflexión sobre aspectos culturales

Incorporar la reflexión sobre los prejuicios culturales y la dinámica de poder para ayudar al personal del sector de seguridad a desarrollar

una comprensión más matizada de cómo los prejuicios de género se manifiestan en diferentes contextos, incluido su propio trabajo.

6 Enfatizar la autorreflexión de quienes imparten la capacitación

La calidad general y el impacto de los programas de capacitación en materia de género pueden mejorar notablemente cuando quienes imparten la capacitación reflexionan y reconocen de forma permanente cómo sus experiencias personales, sus prejuicios y su posición social afectan sus perspectivas y método de capacitación.

Rendición de cuentas y monitoreo

7 Adoptar un sistema de monitoreo que incluya un seguimiento a largo plazo

Este sistema debería incluir mecanismos permanentes para compartir información sobre la experiencia, ejercicios de autorreflexión para participantes y evaluaciones periódicas para evaluar los cambios en las actitudes, los comportamientos y las prácticas institucionales.

¹ La metodología MOWIP (Evaluación de las oportunidades para las mujeres en las operaciones de paz) constituye una herramienta rigurosa e innovadora que busca evaluar la medida en que las mujeres pueden participar de forma significativa en las operaciones de paz desde la perspectiva de los países que aportan contingentes y agentes de policía. Desarrolla diez áreas temáticas y evalúa la medida en que estas constituyen un obstáculo o generan oportunidades para la participación significativa de las mujeres.

² [Iniciativa Elsie para la Participación de las Mujeres en las Operaciones de Paz.](#)



**DCAF - Geneva Centre
for Security Sector Governance**

Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
CH-1202
Geneva, Switzerland

Tel: +41 22 730 94 00
info@dcaf.ch