

OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN EL MANTENIMIENTO DE LA PAZ: SERIE DE POLÍTICAS

INFORME DE POLÍTICAS 5 ANEXO | OCTUBRE 2021

Salvar el mundo, una formación de género a la vez

BY INGRID MUNCH (DCAF) AND AIKO HOLVIKIVI (LSE)¹

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, informaron esta serie de informes de políticas.

Este Anexo complementa el informe de políticas 5, “*Salvar el mundo, una formación de género a la vez*”, que 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 operaciones de paz² y desarrollar operaciones de mantenimiento de la paz verdaderamente sensibles al género.

ANEXO 1: Medir y documentar la contribución de la formación en género para transformar la mentalidad y el comportamiento del personal de mantenimiento de la paz

La formación en género presupone que **1) la calidad** de la formación contribuye a mejorar las capacidades (conocimientos, actitudes y habilidades) y que **2) el impacto** de estas capacidades es una transformación hacia una mayor igualdad de género.³ Sin embargo, los mecanismos de evaluación más utilizados son los cuestionarios de retroalimentación diligenciados por los participantes después de la capacitación y (con menos frecuencia) la asignación de pruebas o presentaciones para evaluar a los aprendices. Estas herramientas de evaluación brindan información sobre la reacción (“¿Disfrutaron los participantes de la experiencia de formación?”) y el aprendizaje (“¿Recuerdan los participantes los puntos clave de la capacitación?”). Ninguno de estos aspectos se relaciona con el resultado deseado, que es la contribución de la formación al cambio institucional o social.

Este Anexo proporciona una selección de herramientas y técnicas que se pueden utilizar para generar datos de línea de base sobre las actitudes en materia de género dentro de instituciones del sector de seguridad del TPCC, y para medir el progreso en relación con la formación en género y procesos de cambio institucional más amplios. Si los TPCC avanzan hacia el aprovechamiento de la capacitación en materia de género para el mantenimiento de la paz para contribuir a la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz, esta selección de herramientas es un camino hacia la documentación del éxito y (lo que es más importante) la manera en que se produce el cambio en las instituciones masculinas.

DCAF Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad

Canada


NORWEGIAN MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS


INICIATIVA DE ELSIE
PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN OPERACIONES DE PAZ

¹ El trabajo de Aiko Holvikivi fue apoyado por el Consejo de Investigación Económica y Social [número de subvención ES/VOO6126/1].

² 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.

³ Centro de Capacitación de ONU Mujeres, (2018), “*Herramienta de evaluación de la formación para la igualdad de género: Una breve guía para la medición de capacidades y la transformación hacia la igualdad de género*”.

Seguimiento con un grupo de muestra de aprendices algún tiempo después de la capacitación

- Esto puede incluir entrevistas individuales de seguimiento o grupos focales de tres a seis meses después de la capacitación para documentar la evolución en mentalidades y actitudes, y su aplicación en el trabajo.
- La técnica de narración de historias (storytelling en inglés) y el Cambio más significativo (MSC, por sus siglas en inglés) se puede utilizar para identificar cambios cualitativos luego de la capacitación en género, al pedirles a los participantes que compartan sus historias y respondan a la pregunta: “Revisando el último mes o los meses recientes, en su opinión, ¿cuál fue el cambio más significativo que tuvo lugar para usted en/desde la capacitación?”⁴

Medición del cambio de actitud de los aprendices

- La metodología MOWIP incluye tres herramientas de recopilación de datos, una de las cuales es una encuesta que se aplica a al menos 380 hombres y mujeres de la institución del sector de seguridad que se está evaluando. Se lleva a cabo utilizando un enfoque científico para el diseño de la encuesta, lo que permite realizar comparaciones sistemáticas entre hombres y mujeres, así como entre el personal desplegado y no desplegado. Entre otras áreas temáticas, la encuesta evalúa las percepciones y experiencias individuales con respecto a los roles de género (es decir, las creencias subyacentes sobre los roles de los hombres y las mujeres en la institución) y la exclusión social (es decir, la medida en que la cohesión y la identidad grupal se basan en la creación de un grupo interno excluyendo a aquellos que no se parecen ni se comportan como ellos). Someterse a una evaluación MOWIP o evaluaciones de género similares puede servir para generar una línea de base sobre las actitudes y creencias del personal sobre la igualdad de género. Repetir una encuesta MOWIP algún tiempo después de la evaluación inicial y las intervenciones relacionadas, como la formación en género, puede ser una forma de evaluar los cambios en tales actitudes y creencias entre el personal.
- La escala de hombres con equidad de género (GEM, por sus siglas en inglés)⁵ desarrollada por Population Council/Horizons y Promundo se puede utilizar para medir las actitudes hacia las normas de género y su evolución en un contexto dado.
- La encuesta internacional sobre hombres e igualdad de género (IMAGES) se puede utilizar para evaluar la evolución de las actitudes, mentalidades y comportamientos de hombres y mujeres en relación con la igualdad de género en una institución determinada.⁶
- Pueden utilizarse metodologías basadas en la imaginación para mapear los imaginarios sociales, las percepciones y las creencias, y para examinar si ha habido cambios en las normas de género en función de las experiencias de los participantes en y desde las capacitaciones cuando se repiten en el tiempo.

Evaluación del cambio de comportamiento de los aprendices

- La formación en género se puede utilizar como un espacio para desarrollar un plan de acción de género personalizado con cada participante, así como un mecanismo para el seguimiento periódico y la documentación de la implementación del plan de acción, el progreso realizado y los desafíos encontrados.⁷
- El monitoreo del impacto puede integrarse en los sistemas de gestión del desempeño existentes (por ejemplo, mediante la integración de criterios relacionados con la igualdad de género en los marcos de evaluación del desempeño o los sistemas de promoción).⁸
- Con el tiempo, observar, documentar y analizar la dinámica dentro de grupos específicos en la institución o la dinámica general de género dentro de la institución puede ayudar a evaluar el cambio de comportamiento.

Evaluación de la presencia y eficacia de las condiciones favorables en la institución de seguridad mediante:

- La realización de un diagnóstico institucional de género⁹ para evaluar la existencia y eficacia de los “impulsores requeridos”,¹⁰ es decir, las condiciones necesarias que permiten e incentivan la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en materia de igualdad de género en el trabajo cotidiano y el comportamiento en el lugar de trabajo.
- La incorporación de mecanismos en los esquemas de formación para garantizar su sostenibilidad, como la identificación y el cultivo de aliados/as y agentes de cambio (es decir, miembros influyentes de la institución de seguridad que toman medidas activas para promover la igualdad de género en la institución), especialistas en género (personas que pueden brindar experiencia o apoyo a colegas en relación con temas de género) o multiplicadores/as (miembros de la institución de seguridad que han sido capacitados/as para capacitar a otras personas o realizar actividades sobre género) en diferentes niveles de rango, quienes continuarán activos en la institución después del fin de la intervención.

4 Davies, R., and J. Dart, (2005). “The ‘Most Significant Change’ (MSC) Technique: A Guide to its Use”.

5 Singh, A.K., Verma, R., and Barker, G., (2013). “Measuring Gender Attitude: Using Gender-Equitable Men Scale (GEMS) in Various Socio-Cultural Settings”, in UN Women (2013), “Making Women Count: An Annual Publication on Gender and Evaluation by UN Women Multi Country Office for India, Bhutan, Sri Lanka and Maldives”, 61-98.

6 Para ver un ejemplo de cómo se puede adaptar la metodología IMAGES a una institución del sector de seguridad, ver Promundo y ONU Mujeres, (2021). “Understanding of Masculinity and Gender Equality in the Security Sector of Ukraine” [Resumen Ejecutivo].

7 Centro de Capacitación de ONU Mujeres, (2018), “Gender-Transformative Evaluation of Training for Gender Equality” Documento de trabajo.

8 Bastick, M., (2011) *Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector*, Ginebra: DCAF, 14.

9 Ejemplos de tales evaluaciones incluyen la Autoevaluación de género (ver la nota al pie anterior) o la Evaluación del clima organizacional con perspectiva de género (ver Crompvoets, S., (2019) *Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces: Guidance and Case Studies*, Ginebra: DCAF.

10 “Procesos y sistemas que refuerzan, monitorean, fomentan y recompensan el desempeño de comportamientos críticos en el trabajo”, citado de Jim Kirkpatrick, J., and W. Kirkpatrick, (2019), “An Introduction to the New World Kirkpatrick Model”, Kirkpatrick Partners.