



Informe MOWIP Global

Operaciones de paz adecuadas para el futuro:
promoción de la igualdad de género para
lograr una paz duradera y a largo plazo

Informe MOWIP Global

**Operaciones de paz adecuadas para el futuro:
promoción de la igualdad de género para
lograr una paz duradera y a largo plazo**

2022

Reconocimientos

Autoría principal: Heather Huhtanen

Revisiones: Ann Blomberg, Solène Brabant, Cristina Finch, Ingrid Münch, Kim Piaget y Camille Risler (DCAF); Deborah Warren-Smith (Fondo de la Iniciativa Elsie); Sahana Dharmapuri y Cassandra Zavislak (Our Secure Future); Liezelle Kumalo (Institute for Security Studies); Laura Huber (Universidad de Mississippi); Sabrina Karim y Priscilla Torres (Universidad de Cornell), y Marcela Donadio (RESDAL).

El informe se ha beneficiado en gran medida de la ayuda de los miembros del Laboratorio del Sector de Género y Seguridad de Cornell, quienes apoyaron el desarrollo informe respondiendo a las consultas de investigación, proporcionando datos MOWIP y contribuyendo a la revisión de la literatura y a la interpretación de los datos. Nuestro agradecimiento a Sabrina Karim y su equipo: Zinab Attai, Sara Lynn Fox, Thalia Gerzso, Roya Izadi, Michael Kriner, Cameron Mailhot, Lindsey Pruett, Radwa Saad y Priscilla Torres.

Esta investigación fue financiada por Asuntos Globales de Canadá y el Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega.

Diseño gráfico: Stephanie Pierce-Conway

Corrección de textos: Dianne Battersby

Traducción al español: Patricio Mena Vásconez

Revisión traducción al español: Linda Sánchez Avendaño.

Descargo de responsabilidad

Las opiniones expresadas en este informe son las de los autores y autoras de la Universidad de Cornell y del DCAF, y están basadas en la mejor información de que se dispone. No reflejan necesariamente las opiniones de Asuntos Globales de Canadá o del Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega.

©DCAF 2022. DCAF promueve el uso, la traducción y la difusión de esta publicación. Sin embargo, le pedimos que reconozca y cite todos los elementos utilizados

Citar como: DCAF, Informe MOWIP Global. Operaciones de paz adecuadas para el futuro: Promoción de la igualdad de género para lograr una paz duradera y a largo plazo, Ginebra : DCAF, 2022.

ISBN 978-92-9222-667-1

Contenidos

Lista de abreviaturas	6
Glosario	7
Resumen ejecutivo	10
Resumen del informe MOWIP global	14
¿Para quién es y cómo puede usarse de manera efectiva?	14
La metodología MOWIP en resumen	14
Introducción	18
Compromisos internacionales para la igualdad y la paz sostenible: operaciones de paz adecuadas para el futuro	18
Paz sostenible y a largo plazo: igualdad en seguridad, protección y medios de vida	19
La desigualdad de género es un motor de la violencia y los conflictos	20
La igualdad de género es una condición para la paz	21
Lo que esto significa para las operaciones de paz de cara al futuro	22
Marco analítico aplicado a los resultados MOWIP	26
Agencia y estructura: un marco para aplicar el MOWIP global	26
Estructura de las operaciones de paz	26
Agencia del personal de mantenimiento de la paz	27
Principales hallazgos de MOWIP	30
Recomendación de política 1: Actualizar los criterios de despliegue para incluir las habilidades de contacto	31
Recomendación de política 2: Reclutar, seleccionar y desarrollar el personal de mantenimiento de la paz sobre la base de un perfil dual de capacidad y carácter	33
Recomendación de política 3: Reforzar los mecanismos de respuesta y prevención del acoso y la intimidación para las OP (entre el personal de mantenimiento de la paz y el personal internacional)	36
Recomendación de política 4: Reforzar la disponibilidad y el acceso a la infraestructura de servicios de salud mental y apoyo psicosocial	40
Implicaciones adicionales para los contextos internacional y nacional	44
Aumentar la representación proporcional de las mujeres en todos los rangos, funciones y unidades	44
Recomendaciones para la estructura	46
Recomendaciones para la agencia	46
Aplicación del análisis de la agencia y la estructura	48
Conclusion	52
Anexo	54
Recomendaciones consolidadas	54
1 Actualizar los criterios de despliegue para incluir las habilidades de contacto	54
2 Reclutar, seleccionar y desarrollar el personal de mantenimiento de la paz sobre la base de un doble perfil de capacidad y carácter	55
3 Reforzar los mecanismos de respuesta y prevención del acoso y la intimidación para las OP (Entre el personal de mantenimiento de la paz y el personal internacional)	56
4 Reforzar la disponibilidad y el acceso a la infraestructura de servicios de salud mental y apoyo psicosocial	57
5 Robustecer los esfuerzos para diversificar la representación proporcional de las mujeres en todos los rangos, funciones y unidades de las OP	58

LISTA DE ABREVIATURAS

A4P	Acción para el Mantenimiento de la Paz (por sus siglas en inglés)
AMS	Evaluación para el Servicio de la Misión (por sus siglas en inglés)
AMS-SAA-AMS	Equipo de Asistencia y Evaluación de la Selección (por sus siglas en inglés)
AOC	Evaluación de la Capacidad Operativa (por sus siglas en inglés)
DOP	Departamento de Operaciones de Paz de las Naciones Unidas
DPO-AAV-DOP	Visitas de Evaluación y Asesoramiento (por sus siglas en inglés)
EAS	Explotación y Abusos Sexuales
FFF	Cuestionario (por sus siglas en inglés)
IPO	Agente de policía desplegado/a individualmente (por sus siglas en inglés)
MINUSCA	Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana
MOWIP	Metodología de Evaluación de las Oportunidades para las Mujeres en las Operaciones de Paz (por sus siglas en inglés)
MPS	Mujeres, Paz y Seguridad
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OP	Operación de Paz
ORBAT	Orden de Batalla
OSCE	Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
PDV	Visitas Previas al Despliegue (por sus siglas en inglés)
POC	Protección de la Población Civil (por sus siglas en inglés)
SSMAS	Servicios de salud mental y apoyo psicosocial
TPCC	País(es) que aporta(n) contingentes y agentes de policía (por sus siglas en inglés)
UE	Unión Europea
UNIBAM	Manual del Batallón de Infantería de las Naciones Unidas (por sus siglas en inglés)
UNSCR	Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (por sus siglas en inglés)
UPC	Unidad de Policía Constituida
VBG	Violencia Basada en el Género
VSBG	Violencia Sexual y Basada en el Género

GLOSARIO

La **agencia del personal de mantenimiento de la paz** se refiere a la capacidad y el carácter de los individuos del personal de mantenimiento de la paz para emprender acciones y tomar decisiones en el marco de sus responsabilidades operativas cotidianas y en consonancia con los mandatos de las operaciones de paz - prácticas de toma de decisiones individuales discrecionales (y autorizadas).

Capacidad se refiere tanto a la capacidad (algo que puede desarrollarse o mejorarse) como a la competencia (conocimientos y habilidades demostrados).

Perfil del carácter se refiere a las actitudes, los supuestos y los enfoques del personal de mantenimiento de la paz a título individual, así como a la forma en que se reflejan a nivel colectivo (contingente, unidad, etc.). Esto se denomina «mentalidad» en el Manual para Batallones de Infantería de las Naciones Unidas.¹

Habilidades de contacto, no cinéticas o suaves se refieren a un conjunto de habilidades no relacionadas con el combate, asociadas a un compromiso efectivo con la población civil. Entre ellas se encuentran las habilidades de comunicación, la conciencia y el conocimiento multicultural, la desescalada, la mediación, el diálogo, la diplomacia y la resolución de problemas, entre otras.

Operaciones de paz adecuadas para el futuro se refiere a las operaciones de paz que se posicionan para abordar 'conflictos prolongados, soluciones políticas esquivas, entornos cada vez más peligrosos, aumento de la mortalidad en las operaciones de paz y mandatos amplios y complejos' (Iniciativa de Acción para el Mantenimiento de la Paz).² Tendrán la capacidad de aprovechar las estrategias más eficaces para promover la paz sostenible y a largo plazo en un entorno mundial cada vez más complejo -estarán adecuadas para el futuro.

El **sesgo de género** es un término utilizado para referirse a los estereotipos y actitudes implícitas (inconscientes) y explícitas (conscientes) que se asignan a las mujeres y a los hombres y que pueden tener o no relación con el grupo o el individuo. El sesgo implícito de género es especialmente insidioso, ya que los estereotipos y las actitudes se aplican sin que se piense, se conozca o se pretenda de forma consciente. Esto significa que una persona puede tener un compromiso consciente con la igualdad y, al mismo tiempo, estar influenciada por los estereotipos y las actitudes de género predominantes que conforman e informan su pensamiento y sus comportamientos. El sesgo implícito se ha puesto de manifiesto en todas las partes del mundo en las que se ha estudiado.³

La **comunidad de práctica y política internacional** comprende el Departamento de Operaciones de Paz (DOP) de las Naciones Unidas y las agencias de la ONU que trabajan en diversas capacidades en contextos de operaciones de paz, y también incluye otros actores multilaterales que trabajan para resolver conflictos y promover la paz, por ejemplo, la Unión Europea (UE), la Unión Africana (UA) y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE). La comunidad de política internacional también incluye a los Estados miembros de las organizaciones multilaterales junto con las organizaciones no gubernamentales internacionales y nacionales que contribuyen y/o influyen en el diseño y la aplicación de políticas y prácticas internacionales.

La **estructura del mantenimiento de la paz** se refiere al patrón recurrente de políticas y prácticas que, en conjunto, crean, refuerzan y apoyan la cultura institucional o el entorno de trabajo de una operación de paz.

La **participación significativa de las mujeres** significa garantizar que las mujeres vean satisfechas sus necesidades dentro de las instituciones y cuando participen en las misiones; que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades, funciones y recursos que los hombres, y que los conjuntos de aptitudes y cualificaciones de las mujeres se ajusten a sus responsabilidades y a las expectativas a las que se enfrentan.⁴

1 UN Infantry Battalion Manual (UNIBAM), 2nda ed. (UN DPO: 2020), p. ix, disponible en: peacekeeping.un.org/sites/default/files/3_military_-_1_united_nations_infantry_battalion_manual_unibam.pdf

2 Secretary-General's Initiative on Action for Peacekeeping disponible en: www.un.org/en/A4P

3 Kang, Jerry, 'Implicit Bias: A Primer for Courts', preparado para la Campaña Nacional para Garantizar la Equidad Racial y Étnica de los Tribunales Estatales de Estados Unidos (2009); and Kang, Jerry, et al., 'Implicit Bias in the Courtroom', UCLA Law Review, Vol. 59: No. 5 (2012), pp. 1124-86.

4 Karim, Sabrina, *MOWIP Methodology: Measuring Opportunities for Women in Peace Operations* (October 2020), p. 16, disponible en: www.dcaf.ch/mowip-methodology.

01

Resumen ejecutivo

Resumen ejecutivo

Las operaciones de paz (OP) adecuadas para el futuro son las que están preparadas para abordar la Iniciativa ‘**conflictos prolongados, soluciones políticas esquivas, entornos cada vez más peligrosos, aumento de la mortalidad en las operaciones de paz y mandatos amplios y complejos**’ Acción por el Mantenimiento de la Paz.⁵ Estar «adecuadas para el futuro» significa que las OP tendrán la capacidad de aprovechar las estrategias más eficaces para promover la paz sostenible y a largo plazo en un entorno mundial cada vez más complejo.

Los datos de la metodología de **Evaluación de las Oportunidades para las Mujeres en las Operaciones de Paz** (MOWIP, por sus siglas en inglés) refuerzan la idea predominante, basada en la evidencia, de que la igualdad de género es un elemento integral de las OP adecuadas para el futuro. En concreto, los datos de los procesos MOWIP se suman a un creciente conjunto de evidencia que revelan una correlación positiva entre la igualdad de género y la paz sostenible y a largo plazo, en contraste con la relación entre la desigualdad de género y la violencia y el conflicto.

La metodología MOWIP se desarrolló en colaboración con la Universidad de Cornell y con profesionales de ocho países asociados (Bangladesh, Ghana, Jordania, Mongolia, Noruega, Senegal, Uruguay y Zambia), con el apoyo financiero de Canadá y del Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega,⁶ y se ejecutó bajo los auspicios de la **Iniciativa Elsie para Mujeres en Operaciones de Paz**, lanzada por Canadá en 2017 con el objetivo de desarrollar medidas innovadoras para «pasar de un progreso lento y gradual a un cambio transformador en lo que respecta a la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz».⁷ MOWIP es una herramienta de evaluación exhaustiva que se basa en tres instrumentos complementarios de recopilación de datos: un cuestionario (FFF), una encuesta anónima y entrevistas con personal en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Su objetivo es identificar estrategias basadas en evidencia para aumentar la participación significativa de las mujeres⁸ – en lugar de la representación numérica de las mujeres – en las organizaciones de paz, como componente de la promoción de la igualdad de género tanto en la estructura como en las operaciones de mantenimiento de la paz. La metodología evalúa los datos en función de un conjunto completo de indicadores que miden los obstáculos y las oportunidades en ocho áreas temáticas y dos transversales.



Figura 1. Las 10 áreas temáticas que contempla la metodología MOWIP

La metodología MOWIP se ha probado hasta ahora en cuatro países que aportan contingentes y agentes de policía (TPCC por sus siglas en inglés) y en seis instituciones de seguridad: las Fuerzas Armadas de Ghana, la Policía y la Gendarmería de Senegal, las Fuerzas Armadas y la Policía de Uruguay, y el Servicio de Policía de Zambia. Tres TPCC están actualmente en proceso de completar el proceso MOWIP como parte de la fase piloto de la Iniciativa Elsie: las Fuerzas Armadas de Bangladesh, la Dirección de Seguridad Pública de Jordania y las Fuerzas Armadas de Noruega. A partir de marzo de 2022, han recibido financiación del Fondo de la Iniciativa Elsie para llevar a cabo evaluaciones MOWIP la Policía Nacional de Costa de Marfil, las Fuerzas Armadas de Liberia, la Secretaría de la Defensa Nacional (Ejército y Fuerza Aérea), la Secretaría de Marina y la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana de México, las Fuerzas Armadas, la Gendarmería y la Policía de Níger, las Fuerzas Armadas y la Policía de Sierra Leona, la Policía y las Fuerzas Armadas de Togo y la Policía de Uganda.

⁵ Secretary-General's Initiative on Action for Peacekeeping, disponible en: www.un.org/en/A4P.

⁶ Karim, *MOWIP Methodology* (October 2020), disponible en: www.dcaf.ch/mowip-methodology

⁷ La Iniciativa Elsie para Mujeres en Operaciones de Paz fue lanzada en la Reunión Ministerial de Defensa para el Mantenimiento de la Paz de la ONU en Vancouver, Canadá, en 2020, disponible en: www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng

⁸ La metodología MOWIP define la participación significativa de las mujeres como la garantía de que se satisfacen sus necesidades cuando participan en la institución y en las misiones; que las mujeres tienen acceso a las mismas oportunidades, funciones y recursos que los hombres, y que los conjuntos de habilidades y cualificaciones de las mujeres se ajustan a sus responsabilidades y a las expectativas a las que se enfrentan.

Los datos MOWIP consolidados incluyen actualmente encuestas a 1.917 miembros del personal de seguridad: 997 hombres y 920 mujeres, y 876 desplegados y 1.041 no desplegados; seis FFF institucionales, y 95 entrevistas a personal en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Este conjunto de datos innovador y comparativo es el primero de su clase: habla de las perspectivas, experiencias y realidades de las mujeres y los hombres, desplegados y no desplegados, y de los líderes y las bases. Como tal, los resultados de la metodología MOWIP están en una posición única para identificar los obstáculos y las oportunidades para avanzar en la igualdad de género en las OP.

Los informes nacionales MOWIP (Ghana, Senegal, Uruguay y Zambia) ofrecen una visión general y un análisis de los resultados institucionales. Contienen recomendaciones específicas para el contexto y están basados en evidencia para hacer avanzar la participación significativa de las mujeres y la igualdad de género que se ajustan a la capacidad institucional y al interés nacional.

En cambio, este informe, denominado **MOWIP Global**, presenta los datos consolidados de cuatro países y se centra en las implicaciones para el ámbito de la política y la práctica internacional.⁹ El informe MOWIP Global pretende abordar las cuestiones más amplias y complejas que van más allá del marco institucional de una sola fuerza armada, gendarmería o policía, y contribuye a una creciente base de evidencia que revela cómo la igualdad de género es fundamental para las OP adecuadas para el futuro. Estos datos se traducen en ideas políticas y prácticas internacionales de las que se puede aprovechar para contribuir con la evaluación, el diseño y la implementación de las OP adecuadas para el futuro. De hecho, los datos MOWIP consolidados revelan la importancia de promover una paz sostenible a largo plazo basada en la paz positiva y la seguridad humana. Esto implica fundamentalmente el reconocimiento de que la paz sostenible a largo plazo no es simplemente la ausencia de conflictos armados, sino que refleja **la presencia de seguridad, protección y medios de vida iguales para todas las personas: mujeres, hombres, niñas, niños y personas de diversa orientación sexual e identidad o expresión de género**. Como tal, la igualdad de género es fundamental para la paz sostenible y a largo plazo, y para que las OP estén adecuadas para el futuro.

Han surgido cuatro conclusiones primarias basadas en evidencia con la mayor relevancia para el ámbito de la política y la práctica internacional:

1

La evidencia de la importancia de **LAS HABILIDADES DE CONTACTO EN LAS OP**, también denominadas habilidades blandas o no cinéticas, que incluyen una serie de habilidades de comunicación e interpersonales, lo que indica la necesidad de dar prioridad a las habilidades de contacto junto a las de combate para el personal de mantenimiento de la paz;

2

La evidencia del modo en que **EL PERFIL DE CARÁCTER DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO DE LA PAZ** (sus actitudes, suposiciones y enfoques) **SE CORRELACIONA CON SUS COMPORTAMIENTOS Y PRÁCTICAS EN LAS OP**, incluida la adhesión a la política y la doctrina de las Naciones Unidas y los mandatos de las OP, lo que indica la necesidad de dar prioridad al perfil de carácter del personal de mantenimiento de la paz junto con las habilidades de contacto y de combate;

3

La evidencia de que tanto **HOMBRES COMO MUJERES ESTÁN EXPERIMENTANDO UNA EXCLUSIÓN SOCIAL (COMPORTAMIENTOS COMO EL ACOSO) EN LAS OP**, lo que indica la necesidad de un marco de políticas que enfrenen el acoso y la intimidación; y

4

La evidencia de que tanto **HOMBRES COMO MUJERES EN LAS OP TIENEN UN ACCESO INADECUADO A LOS SERVICIOS DE SALUD MENTAL Y APOYO PSICOLÓGICO (SSMAS)** mientras se encuentran en misión o en proceso de reintegración, lo que indica la necesidad de fortalecer los SSMAS.

⁹ Los datos de los informes de los países no pueden agregarse completamente ni utilizarse para realizar comparaciones directas entre países. No obstante, los datos proporcionan una base de evidencias inicial sobre los tipos de obstáculos y oportunidades que la política y la práctica internacionales pueden abordar para promover eficazmente la igualdad de género como un componente integral de la paz sostenible y a largo plazo.

Estas cuatro conclusiones primarias tienen implicaciones interconectadas y en cascada. Pueden reforzarse mutuamente de forma negativa o, si se abordan con un enfoque integrado y global, pueden transformarse en oportunidades complementarias. Los obstáculos a las OP adecuadas para el futuro, a la igualdad de género y a la participación significativa de las mujeres en las OP no existen en silos individuales, sino que se entrecruzan y funcionan en cascada. Por ello, las intervenciones políticas y prácticas deberán estar integradas y ser coherentes a nivel internacional y trabajar en combinación con las intervenciones a nivel nacional. Sin embargo, la comunidad de práctica y política internacional desempeña un papel de liderazgo único y, por lo tanto, está en condiciones de introducir cambios transformadores en las OP, a la vez que informa sobre las intervenciones políticas nacionales.

El informe MOWIP global tiene por objeto proporcionar los conocimientos necesarios para orientar el cambio transformador. Como tal, sirve como complemento a los informes MOWIP de los países, que, en conjunto, proporcionan una amplia base de evidencia y conocimientos para abordar los contextos políticos y prácticos internacionales y nacionales.

02

Resumen del informe MOWIP global

Resumen del informe MOWIP global

¿Para quién es y cómo puede usarse de manera efectiva?

El informe MOWIP Global está dirigido a la **comunidad de práctica y política internacional**, que comprende el Departamento de Operaciones de Paz (DOP) de la ONU y las agencias de la ONU que trabajan en diversas capacidades en contextos de OP, así como otros actores multilaterales que trabajan para resolver conflictos y promover la paz como, por ejemplo, la Unión Europea (UE), la Unión Africana (UA) y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE). La comunidad de práctica y política internacional también incluye a los Estados miembros de las organizaciones multilaterales, así como a las organizaciones no gubernamentales internacionales y nacionales que contribuyen o influyen en el diseño y la aplicación de políticas y prácticas internacionales.

El informe MOWIP global tiene por objeto identificar y abordar los obstáculos más destacados para las OP adecuadas para el futuro y específicas para la igualdad de género. Las conclusiones, el análisis y las recomendaciones se centran en el ámbito de las políticas y las prácticas internacionales, al tiempo que abordan las intervenciones integradas necesarias a nivel nacional. En este contexto, las recomendaciones se consideran un punto de partida fundamental para:

- Impulsar cambios directos en la política y la práctica de las OP a escala internacional; e
- Informar sobre los enfoques nacionales de las políticas y prácticas de despliegue de los TPCC.

Como tal, las conclusiones presentadas también tienen implicaciones a nivel nacional para la policía, la gendarmería y las fuerzas armadas. De hecho, para garantizar que las intervenciones internacionales se armonicen -y se refuercen- también será necesario abordar eficazmente los obstáculos a nivel nacional. Los informes de los países ofrecen conclusiones y recomendaciones adaptadas a cada contexto, y la serie de resúmenes de políticas de MOWIP ofrece orientaciones generales para los contextos nacionales e internacionales. El informe MOWIP Global, sin embargo, se dirige directamente al ámbito de la política y la práctica internacional y, como tal, ofrece recomendaciones específicas para este contexto y consideraciones y recomendaciones más generales para el contexto nacional.

La metodología MOWIP en resumen

La **metodología MOWIP** es "una metodología innovadora y exhaustiva para que los TPCC identifiquen y evalúen los obstáculos y las oportunidades para la participación significativa de las mujeres uniformadas en las operaciones de paz".¹⁰ Este recurso práctico está disponible al público en el sitio web del DCAF junto con las plantillas y orientaciones adicionales para apoyar su implementación¹¹.

Recuadro 1: Publicaciones Elsie del DCAF hasta la fecha

A partir de abril de 2022, están disponibles los **informes MOWIP** de Ghana, Senegal, Uruguay y Zambia.

Como parte de la serie de documentos de política '*Opportunities for Women in Peacekeeping*' (Oportunidades para las Mujeres en Operaciones de Paz), los siguientes informes de política (policy briefs) están disponibles:

- *The Duty of Caring* (El Deber de Cuidado)
- *Caring for Carers in International Organisations* (El Cuidado de Cuidadores en las Organizaciones Internacionales)
- *Old Expectations, New Challenges: What we look for in a peacekeeper and why it matters* (Antiguas expectativas, Nuevos Retos: lo que buscamos en el personal de mantenimiento de la paz y por qué es importante)
- *Organizational Culture Reboot* (Transformar la Cultura Organizativa)
- *Saving the world, one gender training at a time* (Salvar el Mundo, una formación de género a la vez)
- *Peace Operations Still Exclude Women, but A4P+ Can Change That* (Las operaciones de paz siguen excluyendo a las mujeres, pero la iniciativa A4P+ puede cambiar esto)

Recursos disponibles en:
www.dcaf.ch/elsie-initiative

La metodología MOWIP se ha probado hasta ahora en cuatro TPCC y seis instituciones de seguridad: las Fuerzas Armadas de Ghana, la Policía y la Gendarmería de Senegal, las Fuerzas Armadas y la Policía de Uruguay, y el Servicio de Policía de Zambia. Tres TPCC están actualmente en proceso de completar la evaluación MOWIP como parte de la fase piloto de la Iniciativa Elsie: las Fuerzas Armadas de Bangladesh, la Dirección de Seguridad Pública de Jordania y las Fuerzas Armadas de Noruega.

Las evaluaciones piloto tuvieron como objetivo proporcionar información de diferentes países, regiones y continentes, además de una combinación de instituciones militares y policiales. También sirvieron para perfeccionar la metodología MOWIP para su uso más allá de estos países. La metodología MOWIP, o una evaluación similar, es también uno de los requisitos fundamentales para que los TPCC puedan acceder al Fondo de la Iniciativa Elsie, un fondo fiduciario de la ONU¹² dedicado a enfrentar los obstáculos que impiden la igualdad de género y la participación de las mujeres en las OP.

La metodología abarca el uso de tres herramientas para la recolección de datos:

1. Una **encuesta** de 300 (+/-) preguntas con hombres y mujeres, personal de instituciones de seguridad previamente desplegado y no desplegado, para identificar percepciones, experiencias y actitudes;
2. Un **cuestionario** completo (FFF por sus siglas en inglés) para identificar los datos numéricos, los marcos de política pública e infraestructura; y
3. **Entrevistas** a personal en puestos de liderazgo y toma de decisiones para conocer los puntos de vista y las prácticas del liderazgo.

Recuadro 2: Datos MOWIP recolectados hasta la fecha

Los datos consolidados MOWIP se basan actualmente en las respuestas a la encuesta de un total de 1.917 miembros del personal de seguridad uniformado: 997 hombres y 920 mujeres, y 876 desplegados/as y 1.041 no desplegados/as, además de seis FFF institucionales y 95 entrevistas a personal en puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Estas tres herramientas se utilizan para evaluar un amplio conjunto de indicadores que miden los obstáculos y las oportunidades en ocho áreas temáticas y dos transversales (véanse los números 9 y 10 en "Áreas temáticas y transversales" más adelante). Utilizadas conjuntamente, estas herramientas permiten triangular y validar la información y los resultados, y han permitido recopilar de forma completa, sistemática y científica las experiencias del personal de seguridad uniformado en relación con la naturaleza y el significado de su participación, así como comprender si es que las políticas y los programas para fomentar la inclusión de las mujeres han sido eficaces y de qué manera. Cabe destacar que sin comparar las experiencias de las mujeres con las de los hombres no es posible comprender si los obstáculos a la representación y la participación son exclusivos de las mujeres. Y, de hecho, en el desarrollo de MOWIP se descubrió que, si bien algunas barreras afectan específicamente a las mujeres, **actualmente tanto las mujeres como los hombres las experimentan.**

Las diez áreas temáticas:

1. **Población elegible:** ¿hay suficientes mujeres en las instituciones nacionales?
2. **Criterios de despliegue:** ¿coinciden los criterios con las competencias necesarias en las OP?
3. **Selección para el despliegue:** ¿tienen todas las personas una oportunidad justa de desplegarse?
4. **Restricciones relacionadas con el núcleo doméstico:** ¿existen disposiciones para las familias de las mujeres desplegadas?
5. **Infraestructura en OP:** ¿están el alojamiento y el equipamiento diseñados para satisfacer las necesidades de las mujeres?
6. **Experiencias en OP:** ¿afectan las experiencias positivas y negativas en las operaciones de paz las decisiones de despliegue de las mujeres?
7. **Progreso profesional:** ¿hacen los despliegues avanzar las carreras de las mujeres?
8. **Predisposición del liderazgo institucional:** ¿apoya el alto mando de todos los niveles el despliegue de las mujeres?
9. **Roles de género:** ¿impiden las actitudes preconcebidas sobre las mujeres su capacidad de despliegue?
10. **Exclusión social:** ¿se trata a las mujeres como miembros iguales del equipo?

Estos datos comparativos de MOWIP están en condiciones de contribuir a la creación de organizaciones de paz adecuadas para el futuro, aprovechando las opiniones de los miembros del personal de mantenimiento de la paz—hombres y mujeres—de dos continentes diferentes y de contextos económicos y socioculturales muy distintos. Revela, a partir del propio personal de mantenimiento de la paz y de los responsables de la toma de decisiones a nivel nacional, lo que funciona y lo que debe funcionar mejor, una reflexión que la comunidad internacional haría bien en tener en cuenta a la hora de desarrollar y actualizar las políticas y prácticas de las OP.

Los datos MOWIP pueden utilizarse para promover los objetivos del programa Acción para el Mantenimiento de la Paz+ (A4P+), el programa Mujeres, Paz y Seguridad (MPS), y la Estrategia para la Paridad de Género en el Personal Uniformado de la ONU¹³. Mientras que los datos individuales de cada país revelan las barreras específicas presentes en un determinado TPCC o institución de seguridad, los datos consolidados identifican las barreras que representan tendencias sistémicas independientemente del país o la institución de seguridad. Así, los resultados de MOWIP consolidados ilustran hasta qué punto la desigualdad sistémica está impidiendo la posibilidad de avanzar en la paz sostenible y a largo plazo y socavando el progreso en las agendas A4P+ y MPS. En otras palabras, estos datos proporcionan una base empírica para situar **el objetivo de la igualdad de género como elemento central de la paz sostenible**.

13 Action for Peacekeeping, disponible en: peaceoperations.un.org/en/action-for-peace-operations-a4p; Women, Peace, and Security Agenda, disponible en: www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards; y la Estrategia para la Paridad de Género en el Personal Uniformado de la ONU, disponible en: www.un.org/gender/peaceoperations.un.org/en/uniformed-gender-parity-strategy-2018-2028-full-text

03

Introducción

Introducción

Compromisos internacionales para la igualdad y la paz sostenible: operaciones de paz adecuadas para el futuro

Recuadro 3: Un llamado a la acción

¿Puede el modelo actual de las OP ofrecer una paz sostenible a largo plazo? ¿Están las OP adecuadas para el futuro en un entorno cada vez más complejo con ‘conflictos prolongados, soluciones políticas esquivas, entornos cada vez más peligrosos, aumento de la mortalidad en las operaciones de paz y mandatos amplios y complejos’? Para responder a esto, en 2018 se adoptó la iniciativa A4P. Los firmantes, procedentes de 154 Estados miembros, revelaron una necesidad identificada y una demanda colectiva para fortalecer las OP y responder a los desafíos actuales. Los Estados miembros han asumido 45 compromisos en 8 áreas prioritarias.¹⁴ Esto incluyó un compromiso explícito de «[aumentar] el número de mujeres civiles y mujeres uniformadas en las OP a todos los niveles y en puestos clave», anclado en los compromisos existentes en la Estrategia para la Paridad de Género en el Personal Uniformado de la ONU y el programa MPS.

Los datos de MOWIP consolidados de seis instituciones de seguridad en cuatro TPCC proporcionan información sobre cómo la ausencia general de igualdad de género representa barreras tanto para las mujeres como para los hombres, y puede contribuir a impedir la eficacia operativa y a socavar los mandatos de las OP. Estas conclusiones oportunas e innovadoras de MOWIP pueden aprovecharse para contribuir al cambio transformacional y a los programas de reforma de las organizaciones de paz, desde la A4P+ hasta el programa MPS y la Estrategia para la Paridad de Género en el Personal Uniformado de la ONU.

En los últimos años, se han realizado esfuerzos políticos internacionales de alto nivel para revigorizar los compromisos con la igualdad de género y la paz sostenible. La puesta en marcha de la iniciativa A4P en 2018, seguida de la agenda A4P+, es un ejemplo de los impulsos dirigidos a movilizar a las partes interesadas y aprovechar los objetivos que pueden permitir una paz sostenible a largo plazo. Además, se han emprendido esfuerzos globales para fortalecer y avanzar en la agenda de las mujeres y la paz.¹⁵ Entre ellos se encuentra la Iniciativa Elsie lanzada por Canadá en 2017,¹⁶ en cuyo marco se desarrolló y puso a prueba la metodología MOWIP con el apoyo financiero de Canadá y el Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega.¹⁷

El avance de la paz sostenible y a largo plazo está intrínsecamente ligado al avance de la igualdad de género. Por ello, la A4P+ identifica estratégicamente los objetivos de la agenda MPS como una de las ocho prioridades temáticas. En el marco del área temática de mejora de las mujeres y la paz, los Estados miembros y la Secretaría de las Naciones Unidas colaboran para **volver a comprometerse a «aumentar el número de mujeres civiles y uniformadas en las operaciones de paz a todos los niveles y en puestos clave», para ‘garantizar la participación plena, igualitaria y significativa de las mujeres en todas las fases del proceso de paz’, y para ‘integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las fases del análisis, la planificación, la ejecución y la elaboración de los informes’.** Estos compromisos subrayan la importancia de abordar y trabajar concretamente para avanzar en la igualdad de género en el contexto de las OP. La importancia de la igualdad de género fue destacada por Jean-Pierre Lacroix, Secretario General Adjunto del DOP, cuando selanzó en 2020 el **paquete de recursos del DOP sobre igualdad de género y Mujeres, Paz y Seguridad.** El recurso explica por qué y cómo «el personal de DOP de las operaciones de paz en los cuarteles generales,

14 La iniciativa A4P establece ocho prioridades, cada una de las cuales implica una comunicación mejor y más eficaz: 1) Política - promover soluciones políticas a los conflictos y mejorar el impacto político de las operaciones de paz, 2) Mujeres, Paz y Seguridad - implementar la agenda MPS, 3) Protección - reforzar la protección proporcionada por las operaciones de paz, 4) Seguridad y Protección - mejorar la seguridad del personal de mantenimiento de la paz, 5) Desempeño y Responsabilidad - apoyar el desempeño efectivo y la responsabilidad de todas las operaciones de paz, 6) Consolidación de la paz y mantenimiento de la paz - reforzar el impacto de las operaciones de paz en el mantenimiento de la paz, 7) Asociaciones - mejorar las asociaciones de las operaciones de paz para aumentar la colaboración y la planificación, 8) Conducta del personal de mantenimiento de la paz y de las operaciones de paz - reforzar la conducta de las operaciones de paz y del personal, disponible en: peaceoperations.un.org/en/action-for-peace-operations-a4p (consultado el 9 de septiembre de 2021).

15 La Agenda Mujer, Paz y Seguridad comprende diez Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (UNSCR) destinadas a promover la igualdad de género y reforzar la participación, la protección y los derechos de las mujeres en todo el ciclo de los conflictos, desde la prevención hasta la reconstrucción posterior. Para una lista completa de las Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU, revisiones e informes relacionados, véase UN Women, ‘Global Norms and Standards: Peace and Security’, disponible en: www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards.

16 La Iniciativa Elsie para las Mujeres en las Operaciones de Paz fue lanzada en la Reunión Ministerial de Defensa para el Mantenimiento de la Paz de la ONU en Vancouver, Canadá, en 2017, disponible en: www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng.

17 Karim, *MOWIP Methodology*, disponible en: www.dcaf.ch/mowip-methodology.

los centros regionales y las misiones debe integrar la igualdad de género y los mandatos de MPS en todos los aspectos de su trabajo».¹⁸

Además de promover los mandatos MPS, la agenda A4P+ también reconoce explícitamente el desafío más perdurable asociado a las OP: lograr una paz sostenible y a largo plazo. Sin embargo, como señala la ONU, 'las operaciones de paz son uno de los instrumentos más eficaces de que disponen las Naciones Unidas para promover y mantener la paz y la seguridad internacionales'. De hecho, las investigaciones han demostrado sistemáticamente que las OP han sido capaces, por lo general, de evitar la propagación de los conflictos, reducir los niveles de violencia, poner fin a los conflictos armados y prolongar los períodos de paz después de los conflictos.¹⁹ En otras palabras, las OP han sido eficaces para contener el conflicto, ponerle fin y prolongar las condiciones de posconflicto. Lo que sigue siendo más difícil de conseguir es la consecución de una paz sostenible y a largo plazo, una paz duradera que, como se indica en el programa A4P+, incluya **reconciliación acional, estado de derecho, derechos humanos y desarrollo sostenible**.²⁰

Paz sostenible y a largo plazo: igualdad en seguridad, protección y medios de vida

Basándose en los **conceptos complementarios de paz positiva²¹ y seguridad humana,²² la paz sostenible puede entenderse a través de la presencia de un conjunto de indicadores positivos de desarrollo y la ausencia de factores de conflicto**. Los indicadores de desarrollo positivo incluyen la estabilidad estatal, política y económica; la igualdad social y política (incluida la igualdad de género), y la distribución de los ingresos, la salud y la educación,²³ junto con la ausencia de impulsores de conflictos violentos, como la desigualdad y la privación política, social y económica.²⁴ La paz positiva «se construye a diario, a nivel local, e implica un compromiso» para avanzar en la aceptación de los derechos de los demás, la distribución equitativa de los recursos, los altos niveles de capital humano, las buenas relaciones con los vecinos, un gobierno que funcione bien, la libre circulación de la información, un entorno empresarial sólido y bajos niveles de corrupción.²⁵ Este marco es coherente y complementario con el marco de seguridad humana de la ONU, que identifica siete dimensiones clave coherentes y complementarias con las señaladas bajo el paraguas de la paz positiva: seguridad comunitaria, económica, medioambiental, alimentaria, sanitaria, personal y política. La seguridad humana se plantea como un concepto más amplio de seguridad en un amplio abanico de comunidades humanas junto con las preocupaciones socioeconómicas y de desarrollo y la estabilidad política.²⁶ Así pues, **la paz sostenible y a largo plazo es algo más que la ausencia de conflictos armados; más bien, refleja la presencia de seguridad, protección y medios de vida iguales para todas las personas**. La igualdad es, por tanto, fundamental para la paz sostenible y a largo plazo.

18 UN DPO, *Gender Equality and Women, Peace and Security Resource Package* (2020), p. 4, disponible en: peacekeeping.un.org/en/gender-equality-and-women-peace-and-security-resource-package.

19 Walter, F. Barbara, Lise M. Howard y Virginia P. Fortna, *The Astonishing Success of Peacekeeping: The UN Deserves More Support – and Less Scorn – From America*, *Foreign Affairs* (29 November 2021); Walter, F. Barbara, *Most People Think Peacekeeping Doesn't Work – They're Wrong*, (World Bank: 2018); Fortna, Virginia P., 'Interstate Peacekeeping: Causal Mechanisms and Empirical Effects', *World Politics*, Vol. 56: No. 4 (2004), pp. 481-519; Fortna, *Does Peacekeeping Work? Shaping Belligerents' Choices after Civil War* (Princeton University Press, 2008); Fortna, 'Does Peacekeeping Keep Peace? International Intervention and the Duration of Peace after Civil War', *International Studies Quarterly* Vol. 48: No. 2 (2004), pp. 269-92; Beardsley, Kyle, 'Peacekeeping and the Contagion of Armed Conflict', *The Journal of Politics*, Vol. 73: No. 4 (2011), pp. 1051-64; Doyle, Michael W. y Nicholas Sambanis, 'International Peacebuilding: A Theoretical and Quantitative Analysis', *American Political Science Review*, Vol. 94: No. 4 (2000), pp. 779-801; Doyle and Sambanis, 'The UN Record on Peacekeeping Operations', *International Journal*, Vol. 62: No. 3 (2007), pp. 495-518; Joshi, Madhav, Sung Yong Lee y Roger MacGinty, 'Built-in Safeguards and the Implementation of Civil War Peace Accords', *International Interactions*, Vol. 43: No. 6 (2017) pp. 994-1018; Hultman, Lisa, Jacob D. Kathman y Megan Shannon, 'Beyond Keeping Peace: United Nations Effectiveness in the Midst of Fighting', *American Political Science Review*, Vol. 108: No. 4 (November 2014), pp. 737-53; Hultman, Kathman y Shannon, 'United Nations Peacekeeping Dynamics and the Duration of Post-Civil Conflict Peace', *Conflict Management and Peace Science*, Vol. 33: No. 3 (2016), pp. 231-49; Hultman, Kathman y Shannon, 'United Nations Peacekeeping and Civilian Protection in Civil War', *American Journal of Political Science*, Vol. 57: No. 4 (2013), pp. 875-91, y Fjelde, Hanne, Lisa Hultman, and Desirée Nilsson, 'Protection Through Presence: UN Peacekeeping and the Costs of Targeting Civilians', *International Organization*, Vol. 73: No. 1 (2019), pp. 102-131.

20 Secretary-General's Initiative on Action for Peacekeeping, 1 Politics, Enhance the Political Impact of Peacekeeping, disponible en: www.un.org/en/A4P/.

21 El término paz positiva fue introducido en la literatura académica por Johan Galtung, quien definió la paz de dos maneras distintas: la paz negativa, que se refiere a la ausencia de violencia, y la paz positiva, que es una paz más duradera construida sobre inversiones sostenibles en el desarrollo económico y las instituciones, así como sobre actitudes sociales que fomentan la paz. Véase positivepeace.org, y Galtung, Johan, 'Violence, Peace, and Peace Research', *Journal of Peace Research*, Vol. 6: No. 3 (1969), pp. 167-91.

22 Tras la Segunda Guerra Mundial, la ONU intentó conceptualizar una idea más amplia de seguridad, que acabó estableciendo vínculos entre el subdesarrollo y la seguridad. El Informe sobre Desarrollo Humano de 1994 definió el concepto de seguridad humana basándose en dos aspectos principales: "Significa, en primer lugar, seguridad frente a amenazas crónicas como el hambre, la enfermedad y la represión. Y, en segundo lugar, significa protección frente a interrupciones repentinas y perjudiciales en los patrones de la vida cotidiana, ya sea en los hogares, en los trabajos o en las comunidades". Véase UNDP, *Human Development Report: New Dimensions of Human Security*, (1994), disponible en: www.hdr.undp.org/en/content/human-development-report-1994.

23 Véase The World Bank, *World Development Indicators*, una recopilación de estadísticas relevantes, de alta calidad e internacionalmente comparables sobre el desarrollo mundial y la lucha contra la pobreza, disponible en: datatopics.worldbank.org/world-development-indicators.

24 Cederman, L., K Gleditsch y H Buhaug, *Inequality, Grievances, and Civil War*, Cambridge Studies in Contentious Politics (Cambridge: Cambridge University Press, 2013), doi:10.1017/CBO9781139084161, y Visser, Hans et al., 'Planetary Security: In Search of Drivers of Violence and Conflict: Part II: Inferences through Machine Learning', Background Report (PBL Netherlands Environmental Assessment Agency, 2019).

25 *Women, Peace and Security Agenda under the Lens of Care*, (Swisspeace, 2021); and *Global Peace Index : Measuring Peace in a Complex World*, (Institute for Economics and Peace, 2021).

26 Cockell, John G., 'Conceptualising Peacebuilding: Human Security and Sustainable Peace', en Pugh M. eds., *Regeneration of War-Torn Societies*. Global Issues Series (Londres: Palgrave Macmillan, 2000), pp. 15-34.

Por el contrario, la desigualdad, las privaciones y los agravios son algunos de los principales motores de los conflictos y la violencia.²⁷ La desigualdad puede entenderse como relaciones sociales de poder estructurales y asimétricas entre diferentes grupos que impiden el acceso al poder del Estado y la inclusión política.²⁸ La desigualdad es tanto social como política. **La ausencia de igualdad social y política tendrá como consecuencia la distribución desigual de la seguridad y el acceso a los medios de vida.** Esto se experimenta, en última instancia, como privación y discriminación, y se produce cuando los grupos de personas se ven privados de la seguridad y la protección necesarias para el sustento, y experimentan discriminación en sus oportunidades de acceder a un medio de vida. Inevitablemente, se producen agravios que pueden estimular las demandas de reparación a través de la violencia y el conflicto. En otras palabras, existe «una vía causal que conecta las desigualdades con los conflictos violentos a través de los agravios».²⁹ Aunque las investigaciones han revelado que los grupos discriminados económicamente son más propensos a movilizarse o protestar,³⁰ es la combinación de la desigualdad sociopolítica y la discriminación económica la que está más precisamente vinculada a la violencia y el conflicto.³¹

Hoy en día, no importa qué rincón del mundo se observe, la desigualdad existe en un continuo basado en el género, la etnia/raza, la religión, el estatus socioeconómico y otros factores de identidad sociodemográfica conocidos como interseccionalidad.³² Sin embargo, el género sigue siendo el indicador más consistente de si un individuo disfrutará de derechos *de jure* y *de facto*, y del acceso a oportunidades, recursos y servicios. Las mujeres y las niñas representan más de la mitad de la población mundial, lo que hace que este foco de desigualdad tenga un alcance profundo. No obstante, la desigualdad de género se traduce en límites y desventajas de facto tanto para las mujeres y las niñas como para los hombres y los niños, aunque las mujeres y las niñas puedan experimentar desventajas mayores y más generalizadas. Esto significa fundamentalmente que la desigualdad de género es en sí misma un precursor de la violencia y el conflicto, y que abordarla representa un componente integral de la paz sostenible y a largo plazo.

La desigualdad de género es un motor de la violencia y los conflictos

La investigación ha identificado de manera consistente que los países caracterizados por la desigualdad de género tienen más probabilidades de verse envueltos en disputas interestatales y conflictos intra-estatales.³³ Cuanto mayor es la brecha en el trato entre hombres y mujeres en una sociedad, más probable es que un país se vea envuelto en conflictos intra e interestatales, que sea el primero en recurrir a la fuerza en dichos conflictos y que recurra a niveles de violencia más elevados.³⁴ Hay varias formas complementarias y matizadas de entender esta correlación. Valerie Hudson y sus colegas del [WomanStats Project](#) sostienen que «lo que le haces a tus mujeres se lo haces a tu Estado-nación», lo que significa que la desigualdad que experimentan las mujeres y las niñas se reproducirá de forma más amplia en toda la sociedad. Esto ocurre cuando la discriminación, el abuso, el uso de la violencia y la subyugación de individuos y grupos se socializan y normalizan. Mark Weiner, profesor de Derecho de la Facultad de Derecho de Rutgers, afirma que "no hay mejor campo de entrenamiento para la violencia política y la inestabilidad que el terror doméstico vivido, la corrupción y la explotación domésticas vividas, la autocracia doméstica vivida". En otras palabras, la desigualdad de género dispone a la sociedad a tolerar, si no a aprobar, la violencia y el conflicto.

27 De los ocho impulsores o "predictores" del conflicto y la violencia identificados tras una revisión transversal de la investigación existente, seis están directamente relacionados con la falta de igualdad de derechos, oportunidades y recursos. Véase Visser, Hans et al., 'Planetary Security: In Search of Drivers of Violence and Conflict, Part II: Inferences through Machine Learning', Background Report (PBL Netherlands Environmental Assessment Agency, 2019), p. 7. www.pbl.nl/sites/default/files/downloads/pbl-2019-planetary-security-in-search-of-drivers-of-violence-and-conflict-part-ii-inferences-through-machine-learning-3405.pdf

28 Cederman, Gleditsch y Buhaug, *Inequality, Grievances, and Civil War*, doi:10.1017/CBO9781139084161.

29 *Ibid.*

30 Lu, Lingyu y Cameron G. Thies, 'Economic Grievance and the Severity of Civil War', *Civil Wars*, Vol. 13: No. 3 (2011), pp. 215-31; Gurr T.R., 'Why Minorities Rebel: A Global Analysis of Communal Mobilization and Conflict since 1945', *International Political Science Review*, Vol. 14: No. 2 (1993), pp. 161-201, y Goldstone, Jack et al., 'A Global Model for Forecasting Political Instability', *American Journal of Political Science*, Vol. 54: No. 1 (2010), pp. 190-208.

31 Chiba, Daina y K. S. Gleditsch, 'The Shape of Things to Come? Expanding the Inequality and Grievance Model for Civil War Forecasts with Event Data', *Journal of Peace Research*, Vol. 54: No. 2 (2017), pp. 275-97, y Cederman, L. et al., *Inequality, Grievances, and Civil War*.

32 La interseccionalidad se define como el modo complejo y acumulativo en que los efectos de las múltiples formas de discriminación (como el racismo, el sexismo y el clasismo) se combinan, se superponen o se entrecruzan especialmente en las experiencias de los individuos o grupos marginados. Kimberlé Crenshaw, profesora de la Facultad de Derecho de la UCLA y de la Facultad de Derecho de Columbia, introdujo la teoría de la interseccionalidad (junto con la Teoría Crítica de la Raza).

33 Cohen, Dara Kay y Sabrina M. Karim. 'Does More Equality for Women Mean Less War? Rethinking Sex and Gender Inequality and Political Violence', *International Organization* (2021), pp. 1-31; Hudson, Valerie M., Donna Lee Bowen y Perpetua Lynne Nielsen, *The First Political Order: How Sex Shapes Governance and National Security Worldwide* (Columbia University Press, 2020); Sjoberg, Laura, *Gendering Global Conflict: Toward a Feminist Theory of War* (Columbia University Press, 2013); Hudson, Valerie M. et al., *Sex and World Peace* (Nueva York: Columbia University Press, 2012); Melander, Erik, 'Gender Equality and Intrastate Armed Conflict', *International Studies Quarterly*, Vol. 49: No. 4 (2005), pp. 695-714; and Caprioli, Mary, 'Primed for Violence: The Role of Gender Inequality in Predicting Internal Conflict', *International Studies Quarterly*, Vol. 49: No. 2 (2005), pp. 161-78.

34 Hudson, V.M. et al., *Sex and World Peace*.

Las investigaciones también señalan hasta qué punto el nacionalismo está arraigado en la desigualdad de género y es utilizado por Estados y grupos para manipular y motivar.³⁵ Esto incluye el uso del lenguaje de género y los estereotipos basados en el género en los llamamientos nacionalistas y dentro del grupo para movilizar y unificar, así como para justificar la necesidad de la violencia.³⁶ Si se espera que las mujeres sean procreadoras en contraste con los hombres representados como soldados, entonces los hombres son responsables de preservar y proteger la existencia misma de su grupo junto con las representaciones socioculturales específicas de la virtud asociadas a las mujeres de su grupo. De este modo, las mujeres y las niñas pueden ser utilizadas tanto como una llamada a las armas como una justificación para el uso de estas debido a la desigualdad de género y a los estereotipos de género imperantes.

Las manifestaciones tangibles de la desigualdad de género también impulsan, agravan y reproducen la violencia y el conflicto. Por ejemplo, un estudio realizado en Siria reveló que las muertes de niños superaban en número a las de niñas en una proporción de dos a uno, y que los niños mayores eran sistemáticamente las víctimas más frecuentes de los disparos de francotiradores, las ejecuciones y las torturas.³⁷ Este tipo de VBG suele provocar represalias o motivar la movilización y la respuesta armada, ya sea a favor del gobierno o con actores armados no estatales. Del mismo modo, las investigaciones realizadas en Sudán del Sur revelan que la tradición del precio de la novia da lugar a la participación en violentos saqueos de ganado, que se perciben como un requisito previo a la virilidad y económicamente necesario en un contexto en el que los medios de subsistencia son limitados. Esto provoca y perpetúa el conflicto entre comunidades, exacerbando los ciclos violentos de secuestro y venganza.³⁸

Si la identidad masculina se basa en la desigualdad de género, es decir, en el estatus inferior de las mujeres y las niñas, puede informar y moldear la toma de decisiones y los comportamientos hacia la violencia y el conflicto.³⁹ Por ejemplo, una encuesta realizada en Tailandia reveló que los activistas políticos tenían al menos cuatro veces más probabilidades de admitir haber participado en actos de violencia política si suscribían los valores patriarcales y los ideales de dureza masculina.⁴⁰

La igualdad de género es una condición para la paz

La buena noticia es que la presencia de niveles más altos de igualdad de género contribuye a una paz sostenible a largo plazo. La igualdad de género se identifica como un Objetivo de Desarrollo Sostenible específico (ODS 5), así como una «intervención política catalizadora que desencadena efectos multiplicadores positivos en todo el espectro del desarrollo».⁴¹ Las investigaciones demuestran, en general, que la igualdad de género es fundamental para lograr un desarrollo positivo, como la gobernanza democrática, el crecimiento económico y la productividad del trabajo, la reducción de la pobreza, la mejora de la salud y la educación, y la lucha contra el cambio climático.⁴² Estos y otros indicadores de desarrollo constituyen, en conjunto, las condiciones necesarias para una paz sostenible y a largo plazo (junto con la ausencia de factores de violencia y conflicto). Por ejemplo, el **Gender Equality and Governance Index** (GEGI, Índice de Igualdad de Género y Gobernanza) identificó los vínculos entre el bienestar económico, el liderazgo inclusivo y diverso y la igualdad de género a escala mundial.⁴³ Los países mejor clasificados son democracias establecidas, mientras que dos tercios de los 50 países peor clasificados son autoritarios.⁴⁴ Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha afirmado que el avance de la igualdad de género en el mercado laboral podría aumentar el empleo mundial en 189 millones de personas, es decir, un 5,3%, de aquí a 2025.⁴⁵ Sin embargo, esta posibilidad se ve mitigada por el hecho de que las mujeres y las niñas tengan acceso a oportunidades de educación. De hecho,

35 Sjöberg, L., *Gendering Global Conflict*.

36 Caprioli, M., 'Primed for Violence', *International Studies Quarterly*.

37 'Gender, Violence and Peace: a Post-2015 Development Agenda' (Collaborative product of Saferworld and Conciliation Resources, 2015), disponible en: www.files.ethz.ch/isn/176543/gender-violence-and-peace-briefing.pdf.

38 *Ibíd.*

39 Kronsell, Annica, *Gender, Sex and the Postnational Defense: Militarism and Peacekeeping* (Oxford: Oxford University Press, 2012). Su trabajo identifica los vínculos entre los diferentes tipos de masculinidades y la heterosexualidad utilizados para mejorar la eficacia en el combate, incluida la disposición a utilizar la violencia. Kronsell también muestra cómo el aumento de la paridad de género en el ejército es más factible que el aumento de la participación de las mujeres como resultado de la cultura de la masculinidad que opera en las instituciones militares.

40 Bjarnegård, Elin, Karen Brounéus y Erik Melander, 'Honor and Political Violence: Micro-level Findings from a Survey in Thailand', *Journal of Peace Research*, Vol. 54: No. 6 (2017), pp. 748-61.

41 Dugarova, Esuna, 'Gender Equality as an Accelerator for Achieving the Sustainable Development Goals: A Discussion Paper', (United Nations Development Programme, 2018) p. 8.

42 Ver investigaciones e informes consolidados como Dugarova, 'Gender Equality as an Accelerator'; Lopez-Claros, A., Amanda Ellis y Ruth Halperin-Kaddari, 'The Gender Equality and Governance Index: Empowering Women for the Prosperity of Nations' (Global Governance Forum, 2020); Milner, Allison et al., 'Gender Equality and Health in High-Income Countries: A Systematic Review of Within-Country Indicators of Gender Equality in Relation to Health Outcomes', *Women's Health Reports*, Vol. 2: No. 1 (2021), pp.113-23; Ward, John et al., *Evidence for Action: Gender Equality and Economic Growth* (Chatham House and VividEconomics, 2010), disponible en: eige.europa.eu/resources/0910gender.pdf.

43 Gender Equality and Governance Index, disponible en: globalgovernanceforum.org/wp-content/uploads/2020/11/Gender-Equality-and-Governance-Index-2020.5.pdf.

44 Lopez-Claros, A. et al., *The Gender Equality and Governance Index*, p. 9.

45 International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017* (Ginebra: ILO, 2017).

la educación y la alfabetización están positivamente correlacionadas con el aumento intergeneracional de la productividad económica, el aumento de los ingresos y la mejora de la salud y el bienestar de la sociedad. La promoción de la igualdad de género también se identifica como una de las formas más rentables de fomentar el desarrollo positivo,⁴⁶ y la igualdad de género en el mercado de trabajo y en el contexto de la educación conducen a mejores resultados en materia de salud para hombres y mujeres, incluidos la reducción de la mortalidad, la morbilidad, el consumo de alcohol, las enfermedades mentales y la violencia de pareja.⁴⁷ Así, los datos muestran que la igualdad de género no es solo un catalizador del desarrollo y la paz sostenible, sino que es parte integrante de ellos. La igualdad de género también es fundamental para que las OP sean coherentes con una visión de la seguridad humana y la paz positiva que «hace hincapié en el cuidado y la reproducción social, los derechos humanos...».⁴⁸ **Quizá no sea tan sorprendente que la equiparación de los derechos, las oportunidades y los recursos disponibles para la mitad de la población mundial se traduzca en una mejora de la seguridad, la protección y los medios de vida de los que se disfruta en todo el planeta.**

Lo que esto significa para las operaciones de paz de cara al futuro

Dadas las condiciones de desarrollo señaladas anteriormente, necesarias para lograr una paz duradera y a largo plazo, las OP deben ser concebidas y planificadas, en parte, como un esfuerzo **para promover la igualdad de género**. De hecho, las investigaciones ya indican que las OP pueden mejorar la igualdad de género en los países de acogida; sin embargo, estos esfuerzos se ven **obstaculizados por la desigualdad de género dentro de la propia OP**.⁴⁹

Por lo tanto, las OP y el propio personal de mantenimiento de la paz deberán tener **la capacidad y el perfil de carácter necesarios** para mantener el alto el fuego, apoyar la resolución de conflictos y fomentar las condiciones de desarrollo necesarias para la igualdad y la paz sostenible.

Recuadro 4: Capacidad

CAPACIDAD se refiere tanto a la **capacidad** – algo que puede desarrollarse o mejorarse – como a la **competencia** – conocimientos y habilidades demostrados.

Recuadro 5: Perfil de Carácter

EL PERFIL DE CARÁCTER se refiere a las **actitudes**, los **supuestos** y los **enfoques** del personal de mantenimiento de la paz individual, así como a la forma en que se reflejan a nivel colectivo (contingente, unidad, etc.).

Esto se traduce en abordar simultáneamente las formas en que la desigualdad de género actúa como motor de la violencia y el conflicto, al tiempo que se trabaja para promover la igualdad de género como elemento central de la seguridad, la protección y los medios de subsistencia. En este contexto, el personal de mantenimiento de la paz, a nivel individual y colectivo, necesita los conocimientos y las aptitudes junto con el perfil de carácter adecuado *para contrarrestar la desigualdad de género y promover la igualdad de género* en su trabajo operativo diario.

De hecho, a pesar de que los mandatos de igualdad de género y MPS han existido dentro de los PO durante al menos dos décadas, incluyendo orientaciones como el Paquete de Recursos para la Igualdad de Género y la Mujer, la Paz y la Seguridad de 2020,⁵⁰ parece haber una brecha considerable en el análisis y la implementación. Los datos de MOWIP consolidados sugieren que una de las razones de esta brecha es que el personal de mantenimiento de la paz carece de capacidad en algunas áreas de habilidades junto con el tipo de perfil de carácter necesario para implementar la agenda MPS y promover la igualdad de género. Esto revela una falta de estructuras políticas y prácticas internacionales (y nacionales) adecuadas para orientar el despliegue, definir los criterios de selección y determinar la formación previa al despliegue y durante la misión. Las nuevas perspectivas que revela el informe MOWIP global pueden ofrecer una orientación innovadora para promover la igualdad de género y la paz sostenible, y los datos de MOWIP pueden aprovecharse para dar forma e informar a las OP y contribuir a garantizar que estén adecuadas para el futuro: unas OP que centren la igualdad de género como componente integral para lograr una paz sostenible y a largo plazo.

46 Tembon, Mercy y Lucia Fort. eds., *Girl's Education in the 21st Century: Gender Equality, Empowerment and Economic Growth* (Washington DC: The World Bank, 2008).

47 Milner, Allison et al., 'Gender Equality and Health...', *Women's Health Reports*, Vol. 2: No. 1, pp. 1-11.

48 Cohn, Carol y Claire Duncanson, 'Whose Recovery? IFI Prescriptions for Postwar States', *Review of International Political Economy*, Vol. 27: No. 6, 2020, pp. 1214-34.

49 Karim, Sabrina y Kyle Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping: Women, Peace, and Security in Post-conflict States* (Oxford: Oxford University Press, 2017).

50 UN DPO, *Gender Equality and Women, Peace and Security Resource Package* (2020).

Recuadro 6: Cómo los datos MOWIP pueden informar a las OP adecuadas para el futuro

Los datos de MOWIP pueden aprovecharse para dar forma e informar a las OP, a fin de garantizar que estén adecuadas para el futuro: organizaciones que centran la igualdad de género como un componente integral para lograr una paz sostenible y a largo plazo.

En la práctica, las OP adecuadas para el futuro funcionarán de acuerdo con los principios de la igualdad de género, donde hombres y mujeres tienen el mismo acceso y apoyo y son tratados con la misma dignidad y respeto. Además, las OP adecuadas para el futuro darán prioridad a la igualdad de género como componente clave de la planificación y el seguimiento, así como de la prestación directa de servicios en las operaciones cotidianas del personal de mantenimiento de la paz. Por lo tanto, será necesario introducir cambios en la política y la práctica de las OP internacionales.

04

Marco analítico
aplicado a
los resultados
de la MOWIP

Marco analítico aplicado a los resultados de la MOWIP

Agencia y estructura: un marco para aplicar el MOWIP global

Los datos consolidados de la MOWIP conducen a la identificación de un patrón de obstáculos y oportunidades relacionadas con la agencia del personal de mantenimiento de la paz y la estructura de las OP. La agencia y la estructura representan dos conceptos interconectados que tienen relevancia para los marcos políticos y las prácticas estratégicas y operativas de las OP internacionales; por lo tanto, se utilizan como marco analítico para aplicar las conclusiones de la MOWIP e identificar las intervenciones políticas y prácticas internacionales (y de los TPCC) destinadas a lograr una paz sostenible y a largo plazo.

Estructura de las operaciones de paz

- **Estructura del despliegue** – si el personal está desplegado como parte de un batallón o unidad de policía constituida (UPC), o como agente de policía desplegado/a individualmente (IPO, por sus siglas en inglés), observador/a militar u oficial de estado mayor;
- **(Infra)estructura de la política** – los mandatos de la misión, los programas, las directrices, los procedimientos operativos estándar, la formación previa al despliegue y en la misión, los procesos y criterios de reclutamiento y selección, etc., e
- **(Infra)estructura física** – los lugares de trabajo y alojamiento para el personal de mantenimiento de la paz, los servicios e infraestructuras de apoyo, etc.

La estructura es un producto tanto de la política (*de jure*) como de la práctica (*de facto*). Como tal, la estructura puede socavar o facilitar la agencia - la capacidad y el carácter del personal de mantenimiento de la paz para emprender acciones y tomar decisiones en el marco de sus responsabilidades- en consonancia con la igualdad de género y la paz sostenible. Puede o no crear las condiciones propicias para un entorno de trabajo adecuado. Las implicaciones de la política y las prácticas de la OP internacional son percibidas por los TPCC y pueden fomentar o impedir las condiciones propicias para:

- Reclutar, seleccionar, capacitar y desplegar al personal de mantenimiento de la paz sobre la base de una política destinada a **reflejar la diversidad en el rango, la función y la unidad**;
- Reclutar, seleccionar, capacitar y desplegar al personal de mantenimiento de la paz con:
 - **la gama completa de habilidades de contacto y de combate** necesarias para promover una paz sostenible;
 - **el perfil de carácter individual anclado en la igualdad de acceso a la seguridad y a los medios de subsistencia para todas las personas**; y
 - **la capacidad de emprender acciones y tomar decisiones en el ámbito de su responsabilidad** que estén en consonancia con los mandatos de igualdad de género y de MPS y con el objetivo de construir una paz sostenible.
- **Proporcionar una (infra)estructura completa de atención al personal de mantenimiento de la paz** -alojamiento, atención mental/sanitaria, equipamiento- que proporcione el apoyo necesario para que tengan éxito en su labor de promover la igualdad de género y la paz sostenible y que, por tanto, tenga en cuenta las necesidades de género; y
- Utilizar estructuras de despliegue adecuadas para el futuro y coherentes con la promoción de la igualdad de género, la igualdad de seguridad y los medios de subsistencia, y la paz sostenible y a largo plazo. Esto incluye el número de batallones desplegados y su Orden de Batalla (ORBAT), si se utilizan UPC, y el tamaño y el enfoque de los despliegues individuales (observadores militares, oficiales de estado mayor e IPO).

La política y la práctica internacionales de las OP tienen implicaciones estructurales directas sobre cómo se conciben, diseñan y aplican las OP. Las estructuras representan tanto los cimientos como la cara de avanzada de la OP. Como tales, reforzarán y complementarán o socavarán e impedirán el avance de la igualdad de género en la misión, los mandatos de las mujeres y los hombres, y el objetivo general de construir una paz sostenible.

Agencia del personal de mantenimiento de la paz

La agencia se refiere a la capacidad y el carácter de cada miembro del personal de mantenimiento de la paz para emprender acciones y tomar decisiones en el marco de sus responsabilidades operativas cotidianas en consonancia con los mandatos de la OP, es decir, prácticas de toma de decisiones individuales discrecionales (y autorizadas). Tiene implicaciones específicas en el contexto de los objetivos estratégicos y operativos para promover la igualdad de género y construir una paz sostenible, e incluye la forma en que la política y la práctica internacionales incentivan y apoyan el reclutamiento, la selección, el despliegue y la asignación en la misión de los Estados miembros, así como la formación, el desarrollo, la tutoría y la evaluación del desempeño antes del despliegue y durante la misión.

La política y la práctica internacionales deben tener como objetivo:

- Fomentar y apoyar el reclutamiento, la selección, la formación y el despliegue de **personal de mantenimiento de la paz con capacidad de agencia**: personal de mantenimiento de la paz que esté dispuesto y sea capaz de emprender acciones y tomar decisiones en el marco de sus responsabilidades;
- Fomentar, potenciar y apoyar el reclutamiento, la selección, la formación y el despliegue de personal de mantenimiento de la paz con un **perfil de carácter coherente con la igualdad de género, los mandatos MPS y la construcción de una paz sostenible**;
- Dar prioridad al reclutamiento, la selección, la formación y el despliegue de personal de mantenimiento de la paz con **toda la gama de habilidades de contacto y de combate** necesarias para promover la igualdad de género y la paz sostenible; y
- Desplegar y asignar diversos efectivos de mantenimiento de la paz **en todos los rangos, funciones y unidades**.

Lo ideal es que cada individuo del personal de mantenimiento de la paz llegue a la misión con las aptitudes, los conocimientos y el perfil de carácter necesarios para promover la igualdad de género y construir una paz sostenible en el plano operativo cotidiano. Esto incluye su contacto con las poblaciones locales y su visibilidad ante ellas, sus esfuerzos por colaborar con sus colegas internacionales y exigirles la rendición de cuentas, y su voluntad de adherirse a las políticas y normas internacionales y de la ONU y de respetarlas.

Tal trabajo cotidiano implica **habilidades de contacto, no cinéticas o suaves**⁵¹ que comprenden una serie de habilidades comunicativas y psicosociales como la capacidad de escuchar, la observación, la comunicación efectiva, la desescalada, la empatía y la conciencia multicultural. Dichas habilidades pueden permitir a los individuos y a las unidades avanzar en el espíritu del mandato, las políticas y las normas, en lugar de ver la doctrina política como un techo o una barrera para avanzar en la paz equitativa y sostenible en el nivel operativo diario. Esto es necesario si el objetivo es capacitar al personal de mantenimiento de la paz, dentro del ámbito de sus responsabilidades y de su trabajo operativo diario, para determinar cuándo participar en la resolución de conflictos, cuándo utilizar la fuerza, cuándo trabajar en la colaboración comunitaria inclusiva y cuándo apoyar la mediación. El personal de mantenimiento de la paz debe ser capaz de saber cuándo y cómo recurrir a las capacidades de contacto, en contraste con cuándo y cómo recurrir a las capacidades de combate en el marco de un mandato de misión destinado a construir una paz sostenible. El personal de mantenimiento de la paz es a la vez la cara visible de las OP y la principal línea de contacto con la población nacional.

51 Por ejemplo, las habilidades de contacto, no cinéticas o suaves se identifican en la política de la ONU de 2019 sobre “La protección de la población civil en el mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas”, que identifica tres niveles o enfoques que se refuerzan mutuamente y que están destinados a ser utilizados en los niveles estratégico, operativo y táctico. Nivel I: la protección a través del diálogo y el compromiso incluye “el diálogo activo, estructurado y regular con los autores o posibles autores de la violencia contra la población civil; la resolución de conflictos y la mediación entre las partes en conflicto; la promoción ante el gobierno anfitrión, sus instituciones de seguridad y otros actores pertinentes para que intervengan para proteger a la población civil; la resolución de conflictos locales y las actividades de cohesión social; la comunicación estratégica; la investigación; la promoción; las iniciativas de reconciliación; la presentación de informes sobre los derechos humanos y los problemas de protección, y otras iniciativas que buscan proteger a la población civil a través de las comunicaciones, el diálogo y el compromiso directo o indirecto”, p. 10.

Recuadro 7: Habilidades de contacto, no cinéticas o suaves

Las habilidades de contacto, no cinéticas o suaves se refieren a un conjunto de habilidades no relacionadas con el combate, asociadas a la comunicación y a las habilidades psicosociales, como la capacidad de escuchar, la observación, la comunicación efectiva, la desescalada, la empatía, el diálogo, la mediación, la conciencia multicultural y la resolución de problemas.

05

Principales hallazgos de MOWIP

Principales hallazgos de MOWIP

En la Figura 2 se presentan las cuatro conclusiones más destacadas de MOWIP para el ámbito de la política y la práctica internacionales. Estas conclusiones clave también tienen una relevancia específica para la agencia y la estructura, y encajan en cuatro áreas de la política y la práctica internacional:

Hallazgos de MOWIP	Recomendaciones para las políticas y prácticas internacionales:
Criterios de despliegue y selección del despliegue	<p>Actualizar los criterios de despliegue para incluir las habilidades de contacto.</p> <p>Las habilidades de contacto y de combate conforman conjuntamente el perfil de capacidad necesario de los miembros del personal de mantenimiento de paz.</p>
Roles de género	<p>Reclutar, seleccionar y desarrollar al personal de mantenimiento de la paz con base en un perfil de capacidad y carácter dual. Seleccionar las actitudes, los supuestos y los enfoques del personal de mantenimiento de la paz en consonancia con la igualdad de género y la paz sostenible.</p>
Exclusión social	<p>Reforzar los mecanismos de respuesta y prevención del acoso y la intimidación para las OP (entre el personal de mantenimiento de la paz y el personal internacional).</p>
Infraestructura y experiencias de las operaciones de paz	<p>Reforzar la disponibilidad y el acceso a la infraestructura de servicios de salud mental y apoyo psicosocial.</p>

Figura 2. Hallazgos de MOWIP y sus implicaciones políticas y prácticas internacionales

Esta sección del informe continúa con una visión general de los temas de investigación relevantes de MOWIP en relación con cada una de los hallazgos e implicaciones políticas y prácticas enumeradas en la Figura 2. La visión general explica cómo la metodología MOWIP y las evaluaciones relacionadas han logrado estos resultados - ¿qué pretendía identificar la metodología y qué marco conceptual utilizó?

Para cada hallazgo clave de la investigación se presentan, analizan y discuten sus implicaciones para las políticas y prácticas. Las implicaciones para la estructura y la agencia se presentan en forma de recomendaciones.

En particular, las conclusiones y recomendaciones de esta sección son interdependientes: se refuerzan y complementan mutuamente. Asimismo, existen diversos grados de interdependencia entre el ámbito político y práctico internacional y el ámbito de políticas y práctico del TPCC. Aunque el enfoque de la MOWIP Global está dirigido a la comunidad internacional, el análisis y las recomendaciones pueden ser adecuadas a nivel nacional, incluso si ese no es el enfoque de este informe.

RECOMENDACIÓN DE POLÍTICA 1

Actualizar los criterios de despliegue para incluir las habilidades de contacto

La metodología MOWIP utiliza los **criterios de despliegue** para identificar y medir las competencias y los criterios necesarios y prioritarios para el despliegue en función de los requisitos de la ONU. Además, examina si son los hombres o las mujeres quienes tienen más probabilidades de tener estas habilidades, y si los requisitos favorecen a los hombres o a las mujeres para el despliegue. Las aptitudes necesarias son identificadas por quienes han desplegado como personal de mantenimiento de la paz. En cambio, las aptitudes y los criterios prioritarios son los que exige la ONU o incluso el TPCC. La pregunta es: ¿se reflejan en los criterios actuales de la ONU y del TPCC los conjuntos de aptitudes que el personal de mantenimiento de la paz considera fundamentales para el éxito de la OP? Además, sobre la base de los criterios actuales, ¿son los hombres o las mujeres quienes tienen más probabilidades de contar con esos conjuntos de aptitudes, experiencia o formación? Si las aptitudes necesarias no coinciden con las aptitudes a las que se da prioridad, el personal de mantenimiento de la paz no estará en condiciones de cumplir el mandato de la OP ni de promover una paz sostenible. Además, si los hombres o las mujeres están asociados a un grupo particular de habilidades que no son prioritarias para las OP, entonces, por definición, esas personas serán menos elegibles para el despliegue.

Lo que revelan los datos MOWIP

HALLAZGO BASADO EN LA EVIDENCIA

Los hombres y mujeres uniformados previamente desplegados identificaron las **habilidades de comunicación y el trabajo con personal internacional** como las dos habilidades más necesarias para el éxito de los PO, con las **habilidades de combate** como la tercera más necesaria. Las aptitudes y los criterios prioritarios de la ONU no incluyen las aptitudes de comunicación y multiculturales, pero sí exigen la capacidad demostrada de conducir un 4x4 y manejar un arma pequeña (para combate).⁵²

Entre las personas desplegadas en las OP, los datos de la encuesta MOWIP identificaron las siguientes clasificaciones de las habilidades más necesarias para el mantenimiento de la paz:

PUESTO 1: El 48% del personal desplegado (policías y militares) identificó como necesarias las **habilidades de comunicación, escucha y relaciones interpersonales**: el 44% de los hombres y el 52% de las mujeres.

PUESTO 2: Trabajar con personal internacional fue identificada por el 45% del personal desplegado (policías y militares) como una habilidad necesaria: el 46% de los hombres y el 43% de las mujeres.

PUESTO 3: Combate fue identificada por el 41% del personal desplegado (policías y militares) como una habilidad necesaria: el 40% de los hombres y el 41% de las mujeres.

PUESTO 4: Hablar inglés fue identificada por el 33% del personal desplegado (policías y militares) como una habilidad necesaria: el 35% de los hombres y el 31% de las mujeres.

PUESTO 5: Hablar el idioma local fue identificada por el 26% del personal desplegado (policías y militares) como una habilidad necesaria: el 22% de los hombres y el 31% de las mujeres.

PUESTO 6: Trabajar con hombres y mujeres de la localidad fue identificada por el 18% del personal desplegado (policías y militares) como una habilidad necesaria: 12% y 22% de los hombres y 26% y 12% de las mujeres, respectivamente.

PUESTO 7: Saber conducir vehículos y manejar computadoras fueron identificadas por el 16% del personal desplegado (policías y militares) como habilidades necesarias: 17% y 13% de los hombres y 15% y 20% de las mujeres, respectivamente.

PUESTO 8: Hablar francés fue identificada por el 10% del personal desplegado (policías y militares) como una habilidad necesaria: el 8% de los hombres y el 12% de las mujeres.

Estos datos MOWIP ofrecen una visión crítica de la evaluación del personal de mantenimiento de la paz con experiencia y su valoración de las habilidades y conocimientos necesarios para el éxito de las OP. Esto incluye claramente **una combinación de habilidades de contacto y de combate**.

52 La presentación de los datos se limita a las respuestas “sí” y “no” del personal previamente desplegado. Las respuestas “no sé” y “no quiero responder” se han excluido en la presentación de los datos, incluido el cálculo del porcentaje total. Además, se ha omitido del conjunto de datos la categoría “no tener relaciones sexuales con la población local”, ya que se entiende menos como una aptitud y más como un reflejo de los valores y/o la voluntad/el compromiso con la política de la ONU sobre la explotación y el abuso sexuales.

Análisis

La identificación de las habilidades de comunicación por parte del personal de mantenimiento de la paz con experiencia como el principal conjunto de habilidades necesarias para los OP revela la importancia de las habilidades «de contacto, suaves o no cinéticas». Se trata de una serie de habilidades relacionadas con la comunicación, el conocimiento y la concienciación intercultural, la resolución de conflictos, la desescalada, la mediación y la resolución de problemas. Estas habilidades son la base de la construcción de una paz sostenible y el avance de la igualdad de género y la igualdad de acceso a la seguridad y los medios de vida. Además, estas habilidades son necesarias para uno de los principales mandatos de las OP: la protección de la población civil (POC por sus siglas en inglés), que identifica el diálogo y el compromiso como el primer nivel de acción.⁵³ Las OP adecuadas para el futuro requieren que el personal de mantenimiento de la paz sea capaz de entender y comunicarse con otras culturas en el contexto de los agentes de seguridad internacionales y la población civil local.⁵⁴ De hecho, los mandatos de las OP exigen habitualmente una serie de competencias no cinéticas o habilidades de contacto, como el enlace, la negociación, la prevención y la reducción de conflictos, la facilitación del (re)establecimiento del Estado de derecho, la protección del personal civil y el apoyo a los principios democráticos de gobernanza.⁵⁵ Aunque las capacidades de contacto pueden asociarse actualmente a los despliegues individuales - observadores/as militares, oficiales de Estado Mayor y agentes de policía-, las capacidades de contacto son igualmente importantes para las tropas militares y las UPC. De hecho, las tropas militares y las UPC pueden tener más contacto con la población local que los despliegues individuales, que suelen estar desarmados y, por tanto, tienen más limitados sus movimientos fuera de la base.

En consonancia con esto, una encuesta realizada a 3.505 miembros del ejército sueco de mantenimiento de la paz (tropas militares) en Bosnia en 1997 identificó las cualidades del «soldado ideal» de la ONU:

*No un Rambo, flexible, humilde, adaptable, capaz de resistir la frustración, tolerante, capaz de mostrar sentimientos, orientado al grupo, paciente, con capacidad de aguante, que maneja el estrés, tiene confianza en sí mismo, es duro, obstinado, sabe escuchar, tolera la provocación, es imparcial y diplomático.*⁵⁶

Si bien las aptitudes de combate y táctico-operativas tienen una importancia crítica en las OP, en particular para las tropas militares, estos conjuntos de aptitudes por sí solos no pueden y no lograrán una paz sostenible. El diseño de las OP y la selección, la formación y el despliegue del personal de mantenimiento de la paz deben reflejar el objetivo de construir una paz sostenible, **dando prioridad a las habilidades de contacto junto con las de combate.**

Es posible que las mujeres tengan más probabilidades que los hombres de poseer habilidades de comunicación y de relaciones interpersonales. Por ello, identificar las habilidades de comunicación como una prioridad igual a las habilidades de combate podría permitir que más mujeres se desplegaran en las OP. Sin embargo, es importante señalar que las habilidades comunicativas e interpersonales no son un punto fuerte «natural» de las mujeres, sino más bien el resultado de las condiciones socioculturales en las que las mujeres siguen necesitando priorizar el desarrollo de estas habilidades en su vida profesional y personal para mantener su propia seguridad, protección y sustento.

Recomendaciones para la estructura

Las políticas y las prácticas internacionales deben tener como objetivo:

- Establecer criterios de despliegue adecuados para el futuro y que reflejen todas las habilidades y conocimientos necesarios en las OP. Esto implica **priorizar por igual una serie de habilidades de contacto y de combate** necesarias para promover la igualdad de género y los mandatos de MPS y construir una paz sostenible. Por lo tanto, los criterios de despliegue deberían reflejar una serie de habilidades de contacto, como la comunicación, la capacidad de escuchar, la empatía, el trabajo en un entorno multicultural, las técnicas de desescalada y mediación, y la resolución de problemas; y
- Proporcionar formación tanto en las áreas de habilidades de contacto como de combate, incluyendo en estas pruebas y evaluación, la formación previa al despliegue y la formación durante la misión. Puede ser necesario dirigir la formación de habilidades de combate a las mujeres, mientras que los hombres son dirigidos a la formación de habilidades de contacto, pero esto debe ser determinado en el contexto nacional y sobre la base de datos de evaluación objetiva.

53 UN DPO, *The Protection of Civilians in United Nations Peacekeeping*, Policy (2019), disponible en: peacekeeping.un.org/sites/default/files/poc_policy_2019_.pdf.

54 G.J. Hofstede, Pederson, P.B. y Hofstede, G., *Exploring Culture: Exercises, Stories and Synthetic Cultures* (Boston: Intercultural Press, 2002), en Kvarving, Lena, *Gender Perspectives in the Armed Forces and Military Operations: An Uphill Battle*. Diss. No. 755 (2019).

55 Woodward, R. y C. Duncanson, 'An Introduction to Gender and the Military', in Woodward, R. and Duncanson, C. eds., *The Palgrave International Handbook of Gender and the Military* (Londres: Palgrave Macmillan, 2017).

56 Johansson, Eva, *In a Blue Beret: Four Swedish UN Battalions in Bosnia*, LI, 'R' Series. R:1 (1997).

Recomendaciones para la agencia

Las políticas y las prácticas internacionales deben tener como objetivo:

- Fomentar y apoyar el desarrollo habilidades de contacto junto a las de combate, para todos los despliegues. Esto incluye:
 - Dar prioridad a las habilidades de contacto dentro del entrenamiento previo a los despliegues;
 - Evaluar las habilidades de contacto junto a las de combate como parte del proceso de calificación (por ejemplo, Evaluación para el Servicio de la Misión (AMS por sus siglas en inglés), Equipo de Asistencia y Evaluación de la Selección (AMS-SAAT por sus siglas en inglés), Evaluación de la Capacidad Operativa (AOC por sus siglas en inglés), Visitas de Evaluación y Asesoramiento del DOP (AAV por sus siglas en inglés) y Visitas Previas al Despliegue (PDV por sus siglas en inglés);
 - Poner énfasis en las habilidades de contacto y la resolución de problemas / pensamiento crítico en el entrenamiento para las misiones, y
 - Apoyar a los TPCC en el diseño e institucionalización del entrenamiento en habilidades de contacto (especialmente para el personal de mantenimiento de la paz).

La capacitación sobre las habilidades necesarias para llevar a cabo el mandato de la OP es un componente fundamental para desarrollar la agencia del personal de mantenimiento de la paz. Si algunos miembros del personal de mantenimiento de la paz carecen de habilidades de contacto, mientras que otros carecen de habilidades de combate, se corre el riesgo de que esos miembros del personal de mantenimiento de la paz no estén capacitados para tomar decisiones y emprender acciones en el marco de sus responsabilidades y en consonancia con la igualdad de género y la paz sostenible. Además, la falta de capacidad plena entre el personal de mantenimiento de la paz puede reflejar estructuras (de política y prácticas) insuficientes, débiles o fallidas. Por último, el avance de la igualdad y la paz sostenible requiere habilidades de contacto, incluyendo el conocimiento y la capacidad de interactuar eficazmente con las comunidades locales para apoyar un espíritu de desarrollo comunitario, fomentar la igualdad y la inclusión, y promover la resolución de problemas.

RECOMENDACIÓN DE POLÍTICA 2

Reclutar, seleccionar y desarrollar el personal de mantenimiento de la paz sobre la base de un perfil dual de capacidad y carácter

La metodología MOWIP examina las creencias predominantes sobre el papel de los hombres y las mujeres entre el personal de seguridad uniformado, o los **roles de género**. En concreto, se evalúan dos tipos de creencias: las creencias sobre los roles que deben desempeñar los hombres y las mujeres en la institución y en la sociedad en general (*estereotipos de género*), y la *norma de protección de género*, o la idea de que las mujeres deben ser protegidas, aunque sean miembros de la institución de seguridad. El grado en que el rango, las funciones y las unidades a las que se asignan o seleccionan las mujeres se basan en los estereotipos de género o en la norma de protección de género puede tener efectos en cascada para las mujeres y los hombres, para los esfuerzos por promover la igualdad de género y para la selección y el despliegue del personal de mantenimiento de la paz.

Lo que revelan los datos MOWIP

HALLAZGO BASADO EN LA EVIDENCIA

Los datos MOWIP revelan un vínculo entre la conducta en la misión que contraviene directamente los mandatos y las políticas de la OP y el personal de mantenimiento de la paz (hombres y mujeres), cuyos miembros creen en roles de género rígidos y/o en una forma específica de masculinidad.⁵⁷

- El personal que sostenía roles de género rígidos era significativamente:
 - **menos propenso a considerar graves las conductas indebidas, como la explotación y los abusos sexuales, el soborno, la conducción de vehículos bajo los efectos del alcohol y el uso de la violencia contra la población civil; y**
 - **menos propenso a decir que denunciarían estas formas de mala conducta.**

(Todas las formas de conducta indebida mencionadas anteriormente representan un incumplimiento de las Normas de Conducta de la ONU)

Recuadro 8: Roles de género rígidos

El término **rol de género rígido** se utiliza en este caso para referirse a los individuos que no aceptan las expresiones no conformes de género donde los hombres deben ser masculinos y las mujeres deben ser femeninas. Estas creencias incluyen los roles estereotipados en el lugar de trabajo y en el hogar, así como los comportamientos y las características asociadas a la masculinidad y la feminidad.⁵⁸

- El personal que declaró creer en una versión de la masculinidad que privilegia el respeto social, la fuerza física y la potencia sexual⁵⁹ era abrumadoramente **más propenso a participar en comportamientos violentos y de escalada**, y menos propenso a la desescalada como exigen los mandatos de la OP.
 - Según un análisis estadístico de los datos MOWIP, es probable que el personal de seguridad uniformado con las creencias masculinas más fuertes participe en aproximadamente el doble de comportamientos de escalada en comparación con el personal de las fuerzas de seguridad con las creencias masculinas más débiles.⁶⁰

Este hallazgo incluye tanto a hombres como a mujeres, personal de seguridad uniformado desplegado y no desplegado, e ilustra otro punto importante: el simple hecho de ser hombre o mujer no hace que un miembro del personal de mantenimiento de la paz sea más o menos propenso a reducir las situaciones de seguridad, a identificar la explotación y abuso sexuales (EAS) como una forma grave de mala conducta, y/o a denunciar a los colegas que participan en EAS. Más bien, esto apunta a la importancia crítica del perfil del carácter de los hombres y las mujeres como componente formativo de la configuración de sus comportamientos y prácticas en la misión.

Análisis

Esta es quizás una de las conclusiones más profundas de los datos consolidados MOWIP. Vincula directamente las actitudes y creencias de desigualdad de género del personal de mantenimiento de la paz con la escalada del conflicto y la aceptación de la explotación sexual y de género, entre otras formas de mala conducta, en las OP. Además, este hallazgo no es un dato aislado, sino que se suma a un creciente conjunto de investigaciones que correlacionan las actitudes de desigualdad de género con la escalada de conflictos y el uso de la violencia.

Los datos consolidados MOWIP presentados anteriormente revelan que el perfil de carácter (actitudes, supuestos y enfoques) del personal de mantenimiento de la paz puede informar directamente sobre cómo perciben la mala conducta, si es probable que intensifiquen el conflicto en la misión o si están dispuestos a denunciar la mala conducta de otros miembros del personal de mantenimiento de la paz. Intensificar el conflicto y no denunciar la mala conducta contraviene directamente los mandatos de la OP y/o los marcos políticos internacionales. Por lo tanto, a la hora de reclutar, seleccionar y desplegar al personal de mantenimiento de la paz, quienes sean responsables deberían tener en cuenta el perfil del carácter del personal de mantenimiento de la paz junto con sus conocimientos y habilidades. Esto es necesario si las OP pretenden ser adecuadas para el futuro y así promover la igualdad de género, los mandatos de MPS y la paz sostenible a largo plazo.

En particular, la doctrina de la OP ha señalado la importancia de desarrollar un perfil de carácter o «mentalidad» adecuados (UN Infantry Battalion Manual [UNIBAM], 2020):

Las unidades de operaciones de paz deben mantener una mentalidad proactiva centrada en el cumplimiento del mandato, la protección de las fuerzas y la POC). La mentalidad es el conjunto establecido de actitudes, suposiciones y métodos que tiene un individuo o una unidad. ... La mentalidad de las Naciones Unidas debe desarrollarse a través de la formación previa al despliegue y en la misión, y abarca el liderazgo, el comportamiento operativo, la postura, la huella y la evaluación de la amenaza. ... La presencia, la postura y el perfil de las fuerzas militares de la ONU influirán en la forma en que la población local percibe la Misión. Una presencia continua y visible durante las operaciones de estabilidad de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz es necesaria para proteger y fomentar la confianza de la población local. Esta presencia ayuda a crear un entorno para que la población local pueda llevar a cabo sus actividades diarias sin amenazas⁶¹.

58 Ibid. La creencia en roles de género rígidos incluía la adhesión a los estereotipos de género y a los roles de género tradicionales sobre las mujeres. La investigación utilizó una Escala de Roles de Género.

59 Esta es la definición de “masculinidad tóxica” utilizada en la investigación, como se describe en Ibid.

60 Huber, Karim y Pruett. 'The Commando Effect: The Impact of Gender on Misconduct among Security Force Personnel using Experimental Survey Evidence from Four Countries.' Working Paper.

61 UN Infantry Battalion Manual (UNIBAM), 2nd edn. (UN DPO, 2020), p. ix, disponible en: peacekeeping.un.org/sites/default/files/3_military_-_1_united_nations_infantry_battalion_manual_unibam.pdf.

Es difícil imaginar que se pueda alcanzar con éxito este objetivo con fuerzas de mantenimiento de la paz que intensifican el conflicto y están dispuestas a participar en conductas indebidas o se hacen de la vista gorda cuando estas suceden. Las EAS y la violencia contra la población civil pueden reducir significativamente la confianza en las OP entre las poblaciones locales, así como entre la comunidad internacional en general. La resolución de conflictos, la desescalada, la mediación y el auténtico compromiso basado en el respeto y la confianza mutuos son fundamentales para alcanzar los objetivos señalados en la UNIBAM. Además, es fundamental que todo el personal de mantenimiento de la paz -hombres y mujeres- tenga un perfil de carácter coherente con los objetivos asociados a la agenda A4P+ y con una paz sostenible a largo plazo basada en la igualdad de seguridad, protección y medios de vida. Esto requiere fundamentalmente que el personal de mantenimiento de la paz se comprometa a defender y respetar la prohibición de la EAS, así como otras formas de mala conducta, y se abstenga de realizar prácticas de escalada.

Pero hay que destacar que el UNIBAM es específico para las operaciones militares de la ONU y no aborda el reclutamiento y la selección de las fuerzas de mantenimiento de la paz, sino que se centra en «desarrollar» el carácter o la mentalidad adecuados a través de la formación previa al despliegue y durante la misión y el apoyo y la orientación del liderazgo. Si bien el liderazgo y la formación representan componentes clave para el desarrollo del perfil de carácter adecuado, el reclutamiento y la selección de personal de mantenimiento de la paz con capacidad de desarrollo son, sin duda, fundamentales para el éxito. En otras palabras, los TPCCs necesitan reclutar y seleccionar personal de mantenimiento de la paz con el **perfil de carácter adecuado** tanto como es necesario reclutar y seleccionar personal de mantenimiento de la paz **con los conocimientos y habilidades adecuados**. Esto incluye el desarrollo de la capacidad y el perfil de carácter del personal de mantenimiento de la paz para aprovechar una serie de habilidades de contacto y, por lo tanto, su capacidad para promover la igualdad de género y la paz sostenible. Las contribuciones del personal de mantenimiento de la paz con el perfil de carácter y las aptitudes adecuadas (de contacto y de combate) pueden ampliarse a través de la representación proporcional a través del rango, la función y la unidad, o limitarse debido a la falta de representación proporcional.

Por lo tanto, es fundamental que las Naciones Unidas y los países identifiquen el perfil de carácter deseado del personal de mantenimiento de la paz como una prioridad para el reclutamiento y la selección, así como un objetivo de la formación y el progreso profesional.

Recomendaciones para la estructura

La política y la práctica internacionales deben tener como objetivo:

- Desarrollar una herramienta de evaluación del perfil de carácter que tenga como objetivo identificar las actitudes, los supuestos y los enfoques del personal de seguridad uniformado en relación con los valores y los mandatos de la ONU y de la OP. Esta herramienta debería incorporar específicamente preguntas en relación con las creencias sobre los roles de género y la masculinidad, opiniones sobre la igualdad de género, incluyendo a las mujeres en roles de liderazgo y/o combate, apoyo o tolerancia del uso de la violencia contra civiles y/o colegas, y agresión y acoso sexual. Si el objetivo final de las OP es construir una paz sostenible a largo plazo, es necesario reconocer que una fuerza de OP adecuada para el futuro vendrá necesariamente con los **conocimientos, habilidades y perfil de carácter específicos** para apoyar y emprender este esfuerzo. **Dar prioridad a las habilidades de contacto y de combate junto con un perfil de carácter** alineado con los valores y objetivos de la paz sostenible a largo plazo es un factor necesario;
- **Recompensar las acciones que reflejen el perfil de carácter deseado y las habilidades de contacto del personal de mantenimiento de la paz** – conceder medallas y/o condecoraciones a quienes utilizan la resolución de conflictos y de problemas y a quienes se dedican al apoyo, la protección y el cuidado de la población civil;
- Garantizar que las prácticas de reclutamiento y selección, tanto a nivel de las Naciones Unidas para el personal uniformado individual, como a nivel del TPCC para el personal que forme parte de un contingente, apliquen toda la gama de criterios de despliegue; y que la formación previa al despliegue y durante la misión tenga como objetivo **mejorar tanto el perfil del carácter como la capacidad del personal de mantenimiento de la paz** en línea con la igualdad de género y la paz sostenible; y
- Requerir a los TPCC que informen de los resultados de la detección de conductas indebidas (antes del despliegue), incluyendo el acoso sexual y por razón de género y otras formas de acoso e intimidación, violencia doméstica, abuso de menores y/o EAS.

Recomendaciones para la agencia

La política y la práctica internacionales deben tener como objetivo:

- Desarrollar criterios de despliegue que definan el perfil de carácter necesario para mantener la actitud, los supuestos y los planteamientos de la OP.
 - Apoyar al personal de mantenimiento de la paz para que tenga la capacidad y el carácter necesarios para abordar y expresar sus preocupaciones sobre la conducta y los comportamientos en el lugar de trabajo que socavan los objetivos de una paz sostenible a largo plazo basada en la igualdad de seguridad, protección y medios de vida. Esto incluye mecanismos de denuncia accesibles y conocidos, tanto formales como informales.
- Apoyar los esfuerzos de los TPCC para reclutar, seleccionar, formar y desplegar personal de mantenimiento de la paz con la capacidad y el perfil de carácter necesarios para tomar decisiones y emprender acciones coherentes con la igualdad de género, los mandatos MPS y la paz sostenible a largo plazo.

RECOMENDACIÓN DE POLÍTICA 3

Reforzar los mecanismos de respuesta y prevención del acoso y la intimidación para las OP (entre el personal de mantenimiento de la paz y el personal internacional)

La metodología MOWIP mide el grado en que la cohesión y la identidad del grupo se basan en la creación de un grupo interno mediante la exclusión de aquellos que no se parecen o no se comportan como el grupo interno, lo que también se denomina **exclusión social**. Las instituciones militares, de la gendarmería y de la policía pueden desarrollar mentalidades de grupo interno/grupo externo que son perjudiciales para las mujeres, especialmente porque las mujeres tienen más probabilidades de pertenecer al grupo externo.⁶² Esta exclusión puede manifestarse en forma de acoso sexual y de género, intimidación y novatadas en las instituciones de seguridad. También puede significar que los miembros del grupo interno adopten comportamientos y prácticas en los que solamente ellos desearían participar y pueden alienar específicamente al grupo externo o incluso crear un entorno de trabajo hostil, por ejemplo, grupos de personal de seguridad uniformado que visitan un burdel.

Lo que revelan los datos MOWIP

HALLAZGO BASADO EN LA EVIDENCIA: los comportamientos de acoso en la misión son un problema para las mujeres y los hombres, pero más a menudo para las mujeres.⁶³

Los datos MOWIP revelan que tanto las mujeres como los hombres experimentan bromas de acoso y comentarios inapropiados en la misión.⁶⁴

- El 22% de los hombres y el 28% de las mujeres declararon haber presenciado o experimentado bromas sobre el aspecto físico.
- El 17% de los hombres y el 27% de las mujeres declararon haber presenciado o sufrido bromas sobre la orientación sexual.
- El 14% de los hombres y el 25% de las mujeres declararon haber presenciado o experimentado bromas sobre las mujeres.
- El 14% de los hombres y el 16% de las mujeres declararon haber presenciado o experimentado bromas sobre la edad.
- El 14% de los hombres y el 13% de las mujeres declararon haber presenciado o sufrido bromas sobre la raza.
- El 10% de los desplegados declaró haber presenciado o experimentado bromas sobre otros países.
- El 9% de los hombres y el 7% de las mujeres declararon haber presenciado o experimentado bromas sobre los hombres.

Con base en las respuestas de la encuesta del personal de seguridad, **sólo el 41% de las personas encuestadas cree que en las OP se respeta a todas las personas** – 45% de los hombres y 37% de las mujeres.

62 Karim, MOWIP Methodology, p.35.

63 La presentación de los datos se limita a las respuestas "sí" y "no". Las respuestas "no sé" y "no quiero responder" se han excluido en la presentación de los datos, incluido el cálculo del porcentaje total.

64 La metodología MOWIP no formula preguntas específicas sobre el acoso sexual o tipos de acoso y conducta indebida de similar gravedad por razones

Análisis

Estos datos revelan que las bromas de tipo acoso y/o los comentarios inapropiados no son infrecuentes en el entorno de la OP entre el personal de mantenimiento de la paz. Esto se evidencia aún más con el personal de mantenimiento de la paz desplegado que muestra que no hay una creencia generalizada de que todas las personas son respetadas en las OP. Aunque tanto los hombres como las mujeres afirman haber presenciado o experimentado bromas basadas en el género, la nacionalidad, la edad, el aspecto físico y otras categorías, las mujeres son consistentemente más propensas a denunciar dichas bromas. Esto es un signo tanto de exclusión social como de acoso por razón de género, e ilustra cómo se utilizan las bromas para alienar, condenar al ostracismo y excluir a grupos e individuos específicos, así como a quienes estarían con ellos. En otras palabras, aunque los chistes dirigidos específicamente a las mujeres probablemente las incomoden, inevitablemente habrá hombres que también se sientan incómodos con los chistes sobre mujeres. Una mujer militar desplegada en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana (MINUSCA) reflexionó:⁶⁵

A pesar de que estoy acostumbrada a la dinámica de un entorno dominado por los hombres a través de mi fuerza de defensa nacional, el sexismo, la vergüenza y el acoso a las mujeres militares que presencié y experimenté en la misión superaron todas mis expectativas. [Aunque] algunos colegas me apoyaron mucho, ...fui testigo de múltiples casos de comportamiento inapropiado que me hicieron sentir más insegura dentro de los «muros» de la misión que fuera de ella.

Este hallazgo también resalta la importancia del perfil de carácter del personal de mantenimiento de la paz y, como tal, arroja luz sobre una realidad potencialmente incómoda: el personal de mantenimiento de la paz puede no tener sistemáticamente las actitudes, los supuestos y los enfoques, o el perfil de carácter, necesarios para promover una paz sostenible a largo plazo. Este personal de mantenimiento de la paz no solo supone un riesgo potencial para la población local y para la consecución del mandato de la misión, sino que también representa un riesgo para un entorno de trabajo sano y propicio. Según un grupo de destacados investigadores e investigadoras sobre este tema, el acoso e intimidación en el lugar de trabajo es un «problema más agobiante y devastador para los empleados y empleadas que todos los demás tipos de estrés laboral juntos».⁶⁶ Estos datos son coherentes y complementarios con los anteriores, ya que vinculan la rigidez de los roles de género y un ideal masculino específico con la disposición a agravar los conflictos y la aceptación de la EAS y otras formas de mala conducta en las OP. Es una evidencia más de hasta qué punto un perfil de carácter tiene implicaciones múltiples y en cascada para los entornos laborales de las OP, así como para su propia eficacia operativa.

Los datos muestran que tanto los hombres como las mujeres experimentan o son testigos de bromas de tipo acosador en la misión. Este tipo de comportamiento socava la confianza, la cooperación y la cohesión social, y por lo tanto también socava la eficacia de la misión. El hecho de que el personal de mantenimiento de la paz denuncie comportamientos de tipo acosador indica además que este tipo de conducta indebida no está actualmente bien regulada en las OP entre el personal de mantenimiento de la paz. En la actualidad, hay dos políticas que regulan este tipo de comportamiento en las OP: la «Directiva sobre el Acoso Sexual en las Misiones de Mantenimiento de la Paz y otras Misiones sobre el terreno de las Naciones Unidas para los Miembros Militares de los Contingentes nacionales, los Observadores Militares y los Agentes de Policía Civil»⁶⁷, que regula el acoso sexual entre el personal de mantenimiento de la paz, y el boletín del Secretario General «Cómo abordar la discriminación, el acoso, incluido el acoso sexual, y el abuso de autoridad» (ST/SGB/2019/8) entre el personal internacional.⁶⁸

éticas (para evitar abordar temas potencialmente delicados o volver a traumatizar a las víctimas/supervivientes). En su lugar, se utilizan sustitutos que incluyen bromas sobre temas específicos o el envío/recepción de mensajes o fotos ofensivas por teléfono o correo electrónico.

65 Vermeij, Lotte, 'Woman First, Soldier Second: Taboos and Stigmas Facing Military Women in UN Peace Operations', (International Peace Institute, octubre de 2020).

66 S. Einarsen et al., 'The Concept of Bullying at Work: The European Tradition', en Einarsen et al., *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice Understanding Stress and Bullying in New Zealand Workplaces*, (Londres: Taylor & Francis, 2009), pp. 3-30.

67 UN DPO, 'Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping and Other Field Missions for Military Members of National Contingents, Military Observers and Civilian Police Officers' (2003a), disponible en: police.un.org/en/directive-sexual-harassment-united-nations-peacekeeping-and-other-field-missions-military-members-of

68 UN ST/SGB/2019/8, disponible en: documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N19/274/41/PDF/N1927441.pdf?OpenElement.

Hay dos brechas aparentes. La segunda política no se aplica al personal de mantenimiento de la paz sino solo al personal internacional, es decir, a quienes se emplean directamente a través de la ONU. Y la primera política, que se aplica exclusivamente al personal de mantenimiento de la paz, únicamente se aborda el acoso sexual definido como:

...cualquier avance sexual no deseado, solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual...⁶⁹

Esto significa que el marco político que regula la conducta entre el personal de mantenimiento de la paz no cubre otros tipos de comportamiento de acoso e intimidación de naturaleza no sexual. Sin embargo, los ejemplos de bromas y comportamientos de tipo acosador denunciados por el personal de mantenimiento de la paz desplegado parecen estar más basados en el género y en otras identidades que en la «naturaleza sexual». Es fundamental que todas las formas de acoso e intimidación se identifiquen claramente como formas de mala conducta en una OP y que los mecanismos de la política provean tanto la prevención como la respuesta a dicha mala conducta. El acoso basado en la identidad constituye una forma de prejuicio que puede informar implícita o explícitamente la toma de decisiones y el comportamiento.

Llamar la atención sobre los prejuicios indica que el comportamiento es inaceptable, refuerza las normas igualitarias y puede reducir las actitudes y los comportamientos discriminatorios. Por el contrario, ignorar los prejuicios transmite una aprobación tácita y puede reforzar los prejuicios y fomentar la discriminación en el futuro.⁷⁰

En conjunto, los comportamientos de acoso e intimidación impiden la igualdad de género y los mandatos de MPS y representan un importante obstáculo para la construcción de una paz sostenible. La construcción de una paz sostenible seguirá siendo difícil mientras los individuos y los grupos sean objeto de acoso o sean tratados con menos respeto. La construcción de una paz sostenible requiere que quienes participen en ella no incurran ellos mismos en conductas contraproducentes y perjudiciales hacia sus colegas o la gente del país anfitrión.

Recomendaciones para la estructura

La política y la práctica internacionales deben tener como objetivo:

- Diseñar y aplicar un marco político para prevenir y responder al acoso y la intimidación en las OP entre el personal de mantenimiento de la paz y el personal internacional. Una política que regule una conducta respetuosa, igualitaria e inclusiva entre el personal de mantenimiento de la paz y otro personal internacional incluiría, idealmente, tanto un mecanismo formal como un mecanismo informal de denuncia.⁷¹ Un mecanismo de denuncia informal puede aumentar las denuncias al ofrecer al personal la oportunidad de denunciar conductas que no han aumentado hasta el momento, ni se han producido con tanta frecuencia, ni han continuado durante tanto tiempo como para cumplir una norma de gravedad, frecuencia y duración. Así, un mecanismo de denuncia informal puede permitir la detección temprana de conductas de acoso o intimidación. Del mismo modo, la denuncia informal puede ofrecer la oportunidad de una intervención informal. Por ejemplo, una persona de confianza identificada podría constatar con el individuo en cuestión que su comportamiento o comentario era indeseado e inoportuno, eliminando la necesidad de probar si el comportamiento cumple con la definición de acoso o intimidación de la política. Por último, un marco de política comprensivo también incluirá esfuerzos de prevención: acciones y sistemas destinados tanto a crear conciencia como a desarrollar la habilidad del personal para interrumpir los comportamientos de acoso e intimidación. Una política global de prevención y respuesta al acoso y la intimidación debería idealmente incluir:
 - Esfuerzos de prevención, incluidos los **programas de intervención dirigidos a personas espectadoras** en la misión y/o en el contexto de la formación previa al despliegue, y la divulgación y sensibilización;
 - Mecanismos de denuncia formales e informales que, en conjunto, permiten detectar a tiempo los comportamientos de acoso/intimidación;

69 UN DPO, 'Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping and Other Field Missions for Military Members of National Contingents, Military Observers and Civilian Police Officers' (2003), p. 3.

70 Mallett, Robyn K. y Margo J. Monteith, *Confronting Prejudice and Discrimination: The Science of Changing Minds and Behaviors* (Londres, UK/San Diego, US: Academic Press/Elsevier Inc., 2019), pp. 1-371.

71 Por ejemplo, véase la p. 5 de Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping, disponible en: police.un.org/en/directive-sexual-harassment-united-nations-peacekeeping-and-other-field-missions-military-members-of

- Nombramiento de personas de confianza que puedan servir de recurso y apoyo al personal con preguntas, preocupaciones y quejas informales; y
- Obligación del/la supervisor/a/comandante de:
 - Fomentar un comportamiento respetuoso, profesional e integrador (participación, colaboración, consulta)
 - Desalentar las bromas, los comentarios o los comportamientos que socavan la inclusión (intervención dirigida a personas espectadoras).
- Solicitar a los TPCC que tengan sus propias políticas internas (nacionales y/o institucionales) sobre EAS, acoso (incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo), intimidación y novatadas que se ajusten a las normas mínimas señaladas por la ONU.

Recomendaciones para la capacidad de acción

La política y la práctica internacionales deben tener como objetivo:

- Apoyar los esfuerzos del TPCC para diseñar y aplicar mecanismos de política nacionales y/o institucionales para prevenir y responder al acoso (incluido el acoso sexual), la intimidación y las novatadas, incluyendo:
 - Apoyar al personal de mantenimiento de la paz para que tenga la capacidad y el carácter necesarios para abordar y expresar sus preocupaciones sobre la conducta y los comportamientos en el lugar de trabajo que socavan los objetivos de una paz sostenible a largo plazo basada en la igualdad de seguridad, protección y medios de vida. Esto incluye mecanismos de denuncia accesibles y conocidos, tanto formales como informales;
- Apoyar e institucionalizar estrategias para fomentar, apoyar y promover la intervención dirigidos a personas espectadoras⁷² que abordarán los comportamientos y comentarios que podrían entenderse como despectivos, no deseados e inoportunos, y basados en estereotipos de género (o nacionalidad, raza, religión, edad, aspecto físico, orientación sexual, etc.) y que, como tales, impiden la capacidad y/o la voluntad de las mujeres de participar en funciones o unidades contrarias a las normas de género imperantes (por ejemplo, funciones y unidades de combate/infantería) o la capacidad y/o la voluntad de los hombres de participar en funciones o unidades contrarias a las normas de género imperantes (por ejemplo, funciones de apoyo al servicio);
- Exigir al liderazgo que rinda cuentas por falta de eficacia en cuanto a:
 - Apoyar y adherirse a las actitudes y valores de igualdad de género, tal como lo demuestran los comportamientos y las prácticas;
 - Fomentar un comportamiento respetuoso, profesional e integrador (participación, colaboración y consulta); y
 - Desalentar las bromas, los comentarios o los comportamientos que socavan el comportamiento respetuoso, profesional e inclusivo (intervención dirigida a personas espectadoras en el nivel de liderazgo).

72 El programa Bystander Intervention Training (BIT) de la UC San Diego utiliza un marco que promueve la actuación ética. Esto incluye enseñar a los y las espectadores a plantearse una serie de preguntas éticas de prueba: 1) ¿Socava lo que estoy viendo la honestidad, la fiabilidad, el respeto, la responsabilidad o la equidad? (prueba de valores), 2) ¿Es lo que estoy viendo una violación de las normas, reglas, códigos o leyes? (prueba de las normas), y 3) Si otros vieran lo que estoy viendo, ¿lo aprobarían (o mi inacción) o lo condenarían? (prueba de exposición). El proceso de "prueba" va seguido de la enseñanza a los espectadores de cómo actuar éticamente utilizando un marco de enfoque de acción: 1) Interrumpir: ¿hay alguna forma de interrumpir el comportamiento poco ético en curso o de interrumpir la situación para que no se produzca una acción poco ética? 2) Dirigir: ¿puedo dirigir a los actores hacia una acción ética alternativa en lugar de una acción no ética? 3) Involucrar - ¿sería útil involucrar a otros en la situación para que me ayuden a resolver la situación de forma ética? y 4) Autoridades - ¿tengo que actuar informando a las autoridades pertinentes? Véase academicintegrity.org/blog/80-bystander-intervention-training-bit. Véase también el artículo del US Army Benelux, www.army.mil/article/219828/be_an_active_bystander_in_preventing_sexual_assault.

RECOMENDACIÓN DE POLÍTICA 4

Reforzar la disponibilidad y el acceso a la infraestructura de servicios de salud mental y apoyo psicosocial

La metodología MOWIP examina la infraestructura de la OP para evaluar el grado en que un TPCC puede proporcionar el equipo, la infraestructura y los servicios necesarios para satisfacer las necesidades de las mujeres y los hombres en las misiones. Aunque las Naciones Unidas proporcionan algunos equipos, la mayor parte de la infraestructura y los equipos son proporcionados por el país. No obstante, la ONU desempeña un papel fundamental a la hora de definir el equipo, la infraestructura y los servicios que deben proporcionar los países candidatos durante las misiones (a través del proceso de Memorando de Entendimiento), así como en la supervisión para garantizar que el equipo, la infraestructura y los servicios cumplen las normas exigidas. Su función debe garantizar que las infraestructuras permitan la disponibilidad y el acceso a servicios importantes, como la atención médica física y mental.

Las **experiencias de las OP** se recogen para medir el grado en que las experiencias de los individuos en la misión o a causa del despliegue afectan a su deseo de volver a desplegar y si su experiencia influye en otros a la hora de tomar decisiones de despliegue. Las mujeres y los hombres que tienen experiencias negativas en la misión o a causa del despliegue pueden ser poco propensos a volver a desplegar y pueden desalentar a otros de desplegar. Dado que el grupo de mujeres elegibles en cuanto a rango, función y unidad es de entrada más limitado, existe la posibilidad de que las experiencias negativas tengan un efecto contrario en cascada sobre la voluntad de las mujeres de desplegar o redespregar.

Lo que revelan los datos MOWIP

HALLAZGO BASADO EN LA EVIDENCIA

Tanto los hombres como las mujeres experimentan un acceso inadecuado o incluso nulo a la atención de salud mental en la misión, mientras que tanto los hombres como las mujeres informan que experimentan una variedad de problemas en la misión y durante la reintegración en sus instituciones de origen después del despliegue.⁷³

El 29% de los hombres y el 32% de las mujeres declararon no tener acceso o tener un acceso inadecuado a la atención de salud mental mientras participaban en las OP, a pesar de que tanto los hombres como las mujeres declararon haber experimentado diversos problemas:

- El 47% declaró haber experimentado **sentimientos de nostalgia por su casa u hogar**: 46% de los hombres y 49% de las mujeres.
- El 28% declaró sentirse **inseguro/a**: 31% de los hombres y 18% de las mujeres.
- El 16% declaró haber experimentado **problemas en sus relaciones**: 5% de los hombres y el 6% de las mujeres.
- El 14% declaró haber tenido **problemas con la población local**: 17% de los hombres y 8% de las mujeres.
- El 8% declaró haber experimentado **malestar en el trabajo**: 10% de los hombres y 4% de las mujeres.
- El 7% declaró haber tenido **problemas con personas de otros países**: 8% de los hombres y 5% de las mujeres.

El 44% de los hombres y mujeres encuestados declararon haber tenido problemas al volver a casa después del despliegue:

- El 12% de los hombres y el 19% de las mujeres experimentaron el **divorcio** durante o después del despliegue.
- El 11% de los hombres y el 17% de las mujeres experimentaron **problemas de engaño**.
- El 11% de los hombres y el 14% de las mujeres experimentaron **problemas familiares**.
- El 9% de los hombres y el 11% de las mujeres experimentaron **problemas de salud física**.
- El 6% de los hombres y el 7% de las mujeres experimentaron **problemas de salud mental**.
- El 6% de los hombres y las mujeres experimentaron **problemas en su relación con sus amistades**.
- El 5% de los hombres y las mujeres experimentaron **problemas financieros**.
- El 3% de los hombres y el 5% de las mujeres experimentaron **estigmatización y rumores**.

Análisis

Estos hallazgos revelan algo obvio sobre las OP pero que a menudo se pasa por alto: son inherentemente estresantes y pueden tener un impacto negativo en la salud mental del personal. Las consecuencias para la salud mental pueden repercutir negativamente en el rendimiento (y la seguridad) dentro de la misión, así como en el éxito de la reintegración tras una OP.

Se espera que el personal de mantenimiento de la paz realice un trabajo increíblemente difícil: evitar la propagación del conflicto, reducir los niveles de violencia, prolongar los periodos de paz tras el conflicto y proteger a la población civil. Todo esto se hace en una zona de conflicto, donde el personal está separado de sus principales sistemas de apoyo: la familia y la comunidad. Además, el personal de mantenimiento de la paz suele operar en contextos culturales totalmente nuevos y se espera que trabaje eficazmente con una serie de actores y colegas internacionales, todos ellos de orígenes diferentes.

Casi un tercio de los hombres y las mujeres declararon no haber tenido acceso o haber tenido un acceso inadecuado a los servicios de salud mental. Al mismo tiempo, tanto los hombres como las mujeres informaron de problemas de salud física y mental específicamente, así como de una serie de otros problemas (sensación de inseguridad, incomodidad en el trabajo y problemas con los compañeros/as y la población local), mientras participaban en las OP. Esto significa que el personal de mantenimiento de la paz opera en la misión mientras necesita ayuda para su salud mental y, en última instancia, regresa de la misión con estas necesidades de salud mental insatisfechas.

Además, tanto los hombres como las mujeres desplegadas informaron de problemas en la transición en su regreso a casa después del despliegue, y las mujeres informaron de problemas de forma desproporcionada. Por ejemplo, una tasa comparativamente alta de personal informó de problemas de engaño y divorcio, con un número significativamente mayor de mujeres que informaron de estos problemas. Esto puede estar relacionado con el estereotipo predominante basado en el género, según el cual los hombres son menos propensos a ser fieles -y se espera menos de ellos-, pero es más probable que esperen la fidelidad de su pareja femenina. Este fenómeno representa una experiencia negativa para hombres y mujeres, pero desproporcionadamente para las mujeres. Si las mujeres experimentan que su pareja/esposo las engaña mientras están desplegadas o en la transición de vuelta del despliegue, o experimentan el divorcio a causa del despliegue, su voluntad de volver a desplegar, o la voluntad de otras mujeres de desplegar por primera vez, podría verse afectada negativamente. Esto es especialmente cierto si se tiene en cuenta que las mujeres tienen más probabilidades de tener la responsabilidad de los hijos e hijas compartidos con su pareja, pero es menos probable que tengan el mismo nivel de ingresos. Por lo tanto, las mujeres podrían ser más reacias a desplegarse si creen que esto podría ser un riesgo para su hogar y sus ingresos. Además, las mujeres pueden ser más propensas a experimentar el estigma familiar y social a causa del divorcio. En conjunto, estas experiencias pueden mermar el interés de las mujeres por el despliegue en la OP.

Estos hallazgos **ponen de relieve tanto la necesidad como la importancia de los SSMAS** en la misión y en el contexto de la reintegración posterior al despliegue, incluidos los servicios para los miembros de la familia. El apoyo a la salud física y mental del personal de seguridad uniformado es claramente integral para el éxito de las OP. En el mejor de los casos, el personal estresado y con poco o ningún apoyo no estará en condiciones de rendir al máximo de su capacidad. En el peor de los casos, el personal puede experimentar un trauma importante y no resuelto que también puede tener consecuencias para su salud física. Este personal tiene más probabilidades de sufrir accidentes o percances en un contexto en el que la amenaza del conflicto está frecuentemente presente. El personal estresado o agobiado puede no ser capaz de desempeñar sus funciones y, por tanto, puede poner en peligro a los demás, tanto a la población civil como a los/as colegas. Esto se traduce en experiencias negativas que pueden repercutir en la disposición del personal de mantenimiento de la paz a volver a desplegarse, así como en la forma de hablar de su experiencia con el personal de mantenimiento de la paz potencial. En conjunto, estas evidencias señalan la importancia de los SSMAS en un entorno de OP.

Recomendaciones para la estructura

La política y la práctica internacionales deben tener como objetivo:

- proporcionar mayor SSMAS al personal de mantenimiento de la paz durante el despliegue y al regreso del mismo (incluidos los servicios a los familiares). Estos servicios podrían incluir:
 - una sesión informativa psicosocial completa antes del despliegue, que también sea proporcionada a la familia del miembro del personal de mantenimiento de la paz desplegado; y
 - un procedimiento de salida destinado a facilitar el seguimiento del acceso a SSMAS.

Recomendaciones para la agencia

La política y la práctica internacionales deben tener como objetivo:

- Alentar y apoyar los esfuerzos de los TPCC para proporcionar sistemáticamente SSMAS al personal de mantenimiento de la paz que regresa. Esto podría incluir la identificación de las necesidades concretas y desglosadas por género del personal de mantenimiento de la paz, siguiendo los procedimientos de salida de la misión para reintegrarse en la vida civil con su familia y su comunidad, y proporcionando apoyo a los miembros de la familia durante la reintegración.

06

Implicaciones
adicionales para
los contextos
internacional y
nacional

Implicaciones adicionales para los contextos internacional y nacional

Aumentar la representación proporcional de las mujeres en todos los rangos, funciones y unidades

La metodología MOWIP examina si hay suficientes mujeres elegibles para ser desplegadas para cumplir los objetivos de la Estrategia para la Paridad de Género en el Personal Uniformado de la ONU.⁷⁴ El grupo elegible de mujeres uniformadas del personal de seguridad incluye la identificación del número total de mujeres dentro de la institución de seguridad, así como su representación en cuanto a rango, función y unidad. Si el número de mujeres dentro de la institución de seguridad es insuficiente de entrada, el despliegue de más mujeres para cumplir con los objetivos de la Estrategia para la Paridad de Género en el Personal Uniformado de la ONU será un desafío numérico. Del mismo modo, si las mujeres no están representadas en todos los rangos, funciones y unidades, su elegibilidad para el despliegue se limitará a un número menor de puestos, ya sea en tropas militares y UPC o como despliegues individuales.

Una combinación de datos cualitativos y cuantitativos MOWIP reveló, en general, que las mujeres no están distribuidas proporcionalmente entre los rangos, funciones y unidades dentro de los TPCC ni en las propias OP. Sin embargo, los datos cuantitativos recogidos no son comparables entre el rango, la función y la unidad que se desempeñan en el momento de la encuesta y el rango, la función y la unidad que se desempeñan en el momento del despliegue. No obstante, el MOWIP cualitativo es coherente con una realidad observable: que las mujeres no están distribuidas proporcionalmente entre el rango, rol y la unidad dentro de los TPCC o en las OP. De hecho, esta es la premisa misma de la Unidad Fuerte en Género de la ONU, diseñada para incentivar a los TPCC a desplegar e integrar más mujeres en las UPC y/o en los contingentes militares, **con mujeres integradas horizontal y verticalmente en toda la unidad y en todos los roles y rangos.**⁷⁵

La carencia de representación proporcional en cuanto a rango, función y unidad:

- limita el grupo de mujeres elegibles para desplegarse; y
- limita la participación plena e igualitaria de las mujeres en las OP y, consecuentemente, su capacidad para influir en la planificación y la toma de decisiones y tener el mismo nivel de contacto con la población local.

Los datos cualitativos MOWIP revelaron que las mujeres en las Fuerzas Armadas están sobrerrepresentadas en las unidades de apoyo al combate y de apoyo al servicio de combate. Dentro de estas unidades, las mujeres están sobrerrepresentadas en la administración y la logística - cocinando y sirviendo, en particular. Esto es cierto, aunque las funciones también incluyen la tecnología de la información, las relaciones públicas, la medicina, la educación, la policía militar y la señalización y las comunicaciones.

En el contexto de las instituciones policiales, es menos probable que las mujeres tengan experiencia en unidades operativas como las de investigación, respuesta/gestión en la escena del crimen, reducción de riesgos/prevención del delito, municiones/explosivos y control de multitudes/respuesta a disturbios.

Por lo tanto, parece que las mujeres y los hombres siguen sirviendo en gran medida en unidades y funciones de género estereotipadas dentro de las instituciones policiales y militares y en la misión, con las mujeres sirviendo en funciones administrativas, logísticas y de atención (incluyendo el trabajo humanitario y los servicios para las mujeres y los niños/as) y los hombres sirviendo en funciones de combate y operativas-tácticas (infantería/caballería y armas especiales y unidades tácticas).⁷⁶

Es fundamental que la política y la práctica internacionales hagan todo lo posible para evitar que los estereotipos basados en el género refuercen la actitud o la creencia de que las mujeres no son adecuadas para las funciones de combate, operativas o tácticas y que los hombres no son adecuados para las funciones administrativas,

74 Los objetivos de la Estrategia para la Paridad de Género en el Personal Uniformado de la ONU: El 30% de los oficiales de policía individuales son mujeres, el 25% de los observadores militares y oficiales de estado mayor son mujeres, el 20% de las unidades de policía constituidas y el 15% de los contingentes militares son mujeres. Véase UN DPO, 'Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028', disponible en: peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf.

75 El Fondo Fiduciario Elsie ofrece incentivos financieros para que los TPCC creen unidades de género. Véase The Elsie Initiative Fund, 'Funding Types', disponible en: elsiefund.org/funding-types

76 Los resultados de los datos cualitativos que apoyan esta conclusión también se identifican en Vermeij, Lotte, 'Woman First, Soldier Second,' (International Peace Institute); and Kumalo, Liezelle, 'Perceptions and Lived Realities of Women Police Officers in UN Peace Operations', Issue Brief (International Peace Institute, June 2021).

logísticas o de atención. La toma de decisiones institucionales y la autoselección individual pueden estar guiadas por prejuicios implícitos basados en estereotipos y actitudes de género predominantes, que pueden traducirse en prácticas de selección, formación y asignación sesgadas dentro de la institución y en las OP. Promover la representación proporcional de mujeres y hombres en todos los rangos, funciones y unidades es un elemento clave para combatir los estereotipos de género que sirven de base para los sesgos implícitos y explícitos.

Recuadro 9: Sesgo de género

Sesgo de género es un término utilizado para referirse a los estereotipos y actitudes implícitas (inconscientes) y explícitas (conscientes) que se asignan a las mujeres y a los hombres y que pueden tener o no relación con los hechos del grupo o del individuo. El sesgo implícito de género es especialmente insidioso porque los estereotipos y las actitudes se aplican sin que se piense, se conozca o se desee conscientemente. Esto significa que una persona puede tener un compromiso consciente con la igualdad y, al mismo tiempo, estar influenciada por los estereotipos y las actitudes de género predominantes que moldean e informan su pensamiento y sus comportamientos. El sesgo implícito se ha puesto de manifiesto en todas las partes del mundo en las que se ha estudiado.⁷⁷

También puede ser que los esfuerzos por aumentar la representación numérica de las mujeres en las OP se basen a veces en las nociones predominantes sobre los beneficios estereotipados de las mujeres en el mantenimiento de la paz.⁷⁸ Esto también puede limitar el alcance de la participación plena e igualitaria de las mujeres. Por ejemplo, si se asocia a las mujeres con la capacidad natural de trabajar con las mujeres locales y los niños/as, de responder a la violencia sexual y basada en género (VSBG), y de participar en el trabajo humanitario, esto puede reforzar aún más la toma de decisiones institucionales basadas en el género y la autoselección individual, y amplificar el impacto del sesgo.⁷⁹ Además, en la medida en que la participación de las mujeres está asociada a la esperanza expresa de que su presencia reducirá la incidencia y la prevalencia de las EAS en la misión, las mujeres, y no todo el personal de mantenimiento de la paz, pueden verse injustamente situadas como responsables de mantener las EAS y otras políticas similares sobre mala conducta dirigidas a las poblaciones locales.

Es más, el hecho de seguir asignando a las mujeres a unidades y funciones administrativas y de apoyo refuerza el estereotipo específico basado en el género de que las mujeres no están dispuestas ni son capaces de realizar el trabajo «duro» y «peligroso» asociado a la provisión y aplicación de la seguridad. Por el contrario, el trabajo que realizan las mujeres se entiende más bien como «fácil» y «seguro»: su función es apoyar y ayudar.⁸⁰ En conjunto, esto puede indicar que las mujeres solo son útiles en función de su «rol de género», en lugar de que las mujeres sean útiles como personal de mantenimiento de la paz competente y capaz, con carácter y agencia individuales.⁸¹ Por ello, se puede esperar que las mujeres demuestren constantemente su competencia, incluso por encima de lo que se requiere para trabajar fuera de una unidad o papel estereotipado basado en el género, mientras que se puede presuponer que los hombres son competentes.⁸²

Cuando las mujeres son asignadas a unidades o funciones generalmente percibidas como más fáciles (debido al riesgo, las condiciones de trabajo o los requisitos físicos), la responsabilidad de la seguridad, el cumplimiento y la protección se centra exclusivamente en los hombres. Esto es en sí mismo una consecuencia de la desigualdad de género. Esto aumenta la presión sociocultural sobre los hombres para que arriesguen su vida y su integridad física para «proteger» a los demás, y para que vean a las mujeres como necesitadas de protección, lo que también contribuye a la norma de protección de género.⁸³ Esta desigualdad puede provocar el resentimiento de los hombres hacia las mujeres y, a su vez, puede crear un riesgo de acoso sexual y de género dirigido a las mujeres. Del mismo modo, los hombres también pueden ser blanco de ataques por hacer un trabajo que se percibe como más fácil o incluso femenino. Sin embargo, los hombres no serán el objetivo como grupo,

77 Kang, 'Implicit Bias: A Primer for Court'; Kang, 'Implicit Bias in the Courtroom', pp. 1124-86.

78 Por ejemplo, en esta página sobre "Las mujeres en el mantenimiento de la paz" se detalla por qué es importante contar con personal femenino de mantenimiento de la paz, incluida la función de las mujeres de trabajar con mujeres y niños/as. Véase peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping.

79 Karim y Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping*; Karim, Sabrina, 'Reevaluating Peacekeeping Effectiveness: Does Gender Neutrality Inhibit Progress?', *International Interactions*, Vol. 43: No. 5 (2017), pp. 822-47.

80 Karim y Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping*; Karim, 'Reevaluating Peacekeeping Effectiveness'.

81 Los datos cualitativos sugieren que las mujeres desplegadas se enfrentan a estereotipos que "pueden hacer que se les asignen tareas consideradas más "femeninas", como el compromiso con la comunidad". Estos estereotipos también pueden llevar a suponer que la presencia de las mujeres "ayudará a las misiones a prevenir, responder y reducir la explotación y los abusos sexuales por parte de los hombres encargados del mantenimiento de la paz", lo que aumenta la carga de responsabilidades de las mujeres encargadas del mantenimiento de la paz. Véase Vermeij, 'Woman First, Soldier Second', *International Peace Institute*.

82 Por ejemplo, la investigación sobre el sesgo de género descubrió que "las abogadas pueden ser tratadas con una presunción de incompetencia que sólo se supera con una actuación impecable, mientras que sus homólogos masculinos tienen la ventaja de una presunción de competencia que sólo se pierde tras una serie de errores significativos". Soll, Kathleen L., 'Gender Bias Task Forces: How They Have Fulfilled Their Mandate and Recommendations for Change,' 2 S. Cal. Rev. L. & Women's Stud (1992-93), p. 637, disponible en: heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/scws2&div=26&id=&page=

83 La norma de protección de género se refiere a "la idea de que las mujeres necesitan ser protegidas aunque sean miembros de la institución de seguridad". Las mujeres no suelen ser desplegadas en misiones o lugares peligrosos. El personal femenino se despliega sistemáticamente en las misiones más seguras, en parte porque las sociedades que apoyan firmemente los derechos de la mujer pueden ser menos resistentes a las bajas militares femeninas. Además, los responsables de la toma de decisiones pueden querer evitar que el personal femenino esté expuesto o corra el riesgo de sufrir violencia sexual y de género". Karim, Sabrina et al., *MOWIP Methodology* (Ginebra: DCAF, 2020), p. 34. Véase Karim y Beardsley, *Equal Opportunity Peacekeeping*.

sino como individuos que no se ajustan satisfactoriamente a una norma masculina específica. En particular, el refuerzo de la asignación de hombres y mujeres a funciones y unidades basadas en roles de género (rígidos) puede reforzar la creencia en dichos roles, lo que está vinculado a la minimización de diversas formas de mala conducta y a la predisposición a intensificar la violencia.

Aunque los datos consolidados MOWIP se limitan a los datos cualitativos, existen oportunidades, sin embargo, para mejorar la representación proporcional de las mujeres en todos los rangos, funciones y unidades.

Recomendaciones para la estructura

La política y la práctica internacionales ya podrían:

- Fomentar la distribución de mujeres y hombres por rangos, funciones y unidades dentro de las OP. Esto significa que, en lugar de establecer cuotas globales para el despliegue de mujeres, **sería más eficaz establecer cuotas específicas por rango, función y unidad**, y deberían incluir a las mujeres en funciones no tradicionales, *así como a los hombres en funciones no tradicionales*. Para avanzar en la igualdad de género es importante que se aborde la desigualdad tanto para los hombres como para las mujeres;
- Diseñar e institucionalizar **el entrenamiento previo al despliegue y cruzado durante la misión, así como la asignación cruzada durante la misión, con el objetivo de aumentar el alcance de las funciones y las unidades a las que se asignan los hombres y las mujeres** (que, de otro modo, podrían ser asignados a funciones o dentro de unidades identificadas por el ORBAT con base en su función/unidad de la institución de seguridad); y
- **Recolectar datos (de la ONU) sobre el rango, la función y la unidad de todo el personal de seguridad uniformado** - rango, función y unidad en la misión, así como el rango, la función y la unidad del TPCC para los que se despliegan.

Recomendaciones para la agencia

El desarrollo, el apoyo y la potenciación de la capacidad de acción del personal de mantenimiento de la paz comienzan a nivel institucional con los TPCC. Para que los hombres y las mujeres se distribuyan proporcionalmente entre los rangos, las funciones y las unidades dentro de las OP, primero deben distribuirse así dentro de la institución nacional. Para ello, habrá que abordar los estereotipos implícitos y explícitos basados en el género que dan lugar no solo a que las mujeres y los hombres se autoseleccionen para desempeñar funciones y unidades estereotipadas en función del género, sino también a que los y las líderes de nivel medio y superior apoyen y refuercen esos estereotipos y actitudes con la política y la toma de decisiones (en particular, en relación con la contratación, la formación y la asignación).

La política y la práctica internacionales ya podrían incentivar y apoyar estos esfuerzos en los TPCC:

- **Al abordar los estereotipos basados en el género en la retórica y los materiales de la misión, así como evitar la participación simbólica o florerismo de las mujeres.** Esto incluye la asociación rutinaria de las mujeres en las OP en relación con la agenda MPS, trabajando en la VBG, con los niños/as y en los esfuerzos humanitarios, y la asociación rutinaria de los hombres con el combate y el trabajo táctico-operativo. Las mujeres, al igual que los hombres, deberían estar representadas asumiendo toda la gama de habilidades de contacto y de combate necesarias para las OP. Las mujeres, al igual que los hombres, deberían estar representadas por sus contribuciones y por el trabajo que realizan y no por su género.

Box 10: Ejemplo de práctica prometedor

La formación cruzada y el trabajo cruzado pueden ofrecer una oportunidad para que tanto las mujeres como los hombres desarrollen sus habilidades y experiencia en un papel y una unidad no tradicionales. Por ejemplo, en junio de 2017, el comandante de Ghanbatt 84, desplegado en la misión de la Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano (FPNUL), diseñó y aplicó un programa improvisado de formación y trabajo cruzado. Esto era necesario debido a la presión internacional para desplegar a más mujeres en general, y por lo tanto una parte de las mujeres soldados llegaron a la misión sin las habilidades/roles requeridos identificados por el ORBAT. El programa de formación y trabajo cruzado incluía la capacitación de las mujeres como conductoras, guardias, asistentes de operaciones, comandantes de patrulla y cocineras; y la capacitación de los soldados varones como cocineros y camareros. Una característica fundamental de este programa improvisado era que se dirigía tanto a hombres como a mujeres, que no estaban proporcionalmente representados en todas las funciones.⁸⁴

07

Aplicación del análisis de la agencia y la estructura

Aplicación del análisis de la agencia y la estructura

El marco de agencias y estructuras identificado a través de los datos consolidados MOWIP puede señalar el beneficio de una revisión general de la política y la práctica internacionales, por ejemplo, un examen de la medida en que las estructuras de despliegue de grupos (contingentes y unidades) se diseñan y utilizan teniendo en cuenta la igualdad de género y la paz sostenible. Si la promoción de la igualdad en la seguridad, la protección y los medios de subsistencia es fundamental para lograr una paz sostenible a largo plazo, esto plantea una pregunta importante: ¿cuáles son las mejores estructuras y modelos de despliegue para lograrlo? Las tropas militares y las UPC representan la cara de una misión: son las más visibles, tienen el mayor contacto con la población local y son las más responsables de evitar la difusión del conflicto, reducir los niveles de violencia y proteger a la población civil. En otras palabras, quién hace qué importa a nivel de eficacia operativa y en términos de modelar los principios democráticos en línea con la igualdad de seguridad, protección y medios de vida. En este sentido, también puede merecer la pena examinar el uso de las UPC y plantear la siguiente pregunta: **¿están las OP facilitando la militarización de la policía desde los TPCC y modelando la militarización de la policía en las OP?** De hecho, un número creciente de investigaciones demuestra que la militarización se opone a la igualdad de género.⁸⁵

La militarización de la policía se define como un proceso en el que las fuerzas policiales se inspiran cada vez más en modelos militares y se adaptan a ellos.⁸⁶ Estas fuerzas policiales institucionalizan el uso de armas y tácticas militares. Suelen tener una estructura jerárquica, con un mando y control centralizados y unidades para misiones específicas. Aunque la supervisión interna de la policía militarizada puede correr a cargo de civiles, también es habitual que militares formen parte de la estructura de mando y supervisión. Por el contrario, la policía no militarizada y democrática se mantendrá alejada del armamento y el equipamiento pesado, reconociendo que la labor policial es un servicio a la comunidad y que la confianza entre la policía y la comunidad es fundamental para su trabajo.⁸⁷

En la medida en que las UPC se utilicen para intervenciones especializadas, como lo han hecho algunas UPC femeninas, podría decirse que es valioso utilizar esta estructura de despliegue para promover la igualdad de género y construir una paz sostenible.⁸⁸ Sin embargo, según los análisis estadísticos preliminares de los datos consolidados MOWIP, **el personal de seguridad uniformado que ha sido formado y desplegado dentro de una UPC es significativamente menos propenso a creer en el respeto de los derechos de la población civil en comparación con el personal de seguridad uniformado que no ha sido formado y desplegado con una UPC.**⁸⁹ Estos datos se basan en las respuestas a las siguientes preguntas:

- En su opinión, en una operación de paz de la ONU, ¿es el ataque agresivo a los insurgentes locales haciendo el uso de la fuerza la mejor manera de derrotar a los insurgentes en el país?
- En su opinión, ¿para que una operación de paz de la ONU tenga éxito, es esencial que no haya víctimas o personas heridas civiles durante cualquier operación?
- En su opinión, ¿la necesidad de tratar a la población del país anfitrión con respeto y dignidad durante las operaciones de paz de la ONU es un obstáculo para cumplir los mandatos de las misiones?
- En su opinión, ¿tienen las personas civiles locales derecho a quejarse de las actividades de las operaciones de paz de la ONU?

En efecto, para poner en marcha una UPC tradicional se necesitan un equipo militar pesado y una estructura de mando centralizada, además de armas especiales y formación táctica. Los TPCC deben contar con dos conjuntos completos de equipos, vehículos blindados y policías especialmente entrenados/as para permitir una rotación fluida dentro y fuera de las OP. Esto significa que el TPCC puede utilizar el equipo y el personal tanto en el ámbito nacional como en contextos de OP. En la medida en que las UPC están entrenadas y equipadas como unidades militares, puede merecer la pena examinar la justificación y el propósito de las UPC en las OP para determinar si esta estructura de despliegue sigue estando en consonancia con el avance de la paz sostenible y a largo plazo.

85 Elveren, Adem Yavuz y Valentine M. Moghadam, 'Militarization and Gender Inequality: Exploring the Impact', *Journal of Women, Politics & Policy* (2022); Karim, Sabrina, 'Militarized Policing Is a Global Problem With US Roots', *World Politics Review* (2021), disponible en: www.worldpoliticsreview.com/articles/30125/militarized-policing-is-a-global-problem-with-u-s-roots; and Kronsell A., 'Sexed Bodies and Military Masculinities: Gender Path Dependence in EU's Common Security and Defense Policy', *Men and Masculinities*, Vol. 19: No. 3 (2016), pp. 311-36.

86 Kraska, Peter B., 'Militarization and Policing—Its Relevance to 21st Century Police', *Policing: A Journal of Policy and Practice*, Vol. 1: No. 4 (2007), pp. 501-13.

87 Karim, 'Militarized Policing', disponible en: www.worldpoliticsreview.com/articles/30125/militarized-policing-is-a-global-problem-with-u-s-roots.

88 Pruitt, Lesley J., *The Women in Blue Helmets* (University of California Press, 2016).

89 Izadi, Roya et al., 'Bringing Peace Home: Peace Operations as a Socializing Factor for Restraint', Working Paper (2022).

Otros ámbitos de la política y la práctica internacionales podrían, sin duda, beneficiarse de la investigación y el examen. Una revisión política de alto nivel que aplique el marco de la agencia y la estructura podría apoyar la identificación de enfoques adecuados para el futuro. Esto podría incluir la evaluación de la medida en que la política y la práctica internacionales están:

1. **Reforzando la agencia del personal de mantenimiento de la paz** – ¿Garantizan las políticas y prácticas internacionales (y de los TPCC) que el personal de mantenimiento de la paz -hombres y mujeres- tenga la capacidad (habilidad y competencia) y el carácter de actuar autónomamente (toma de decisiones discrecional) para participar de forma significativa en el avance de la igualdad de género y la construcción de una paz sostenible?
2. **Promoviendo una estructura de igualdad de oportunidades de las OP** – ¿es el patrón recurrente de la política y la práctica internacionales (que en conjunto forman una estructura o patrón) inclusivo y está diseñado para crear y mantener condiciones propicias para un despliegue de personal de mantenimiento de la paz -hombres y mujeres- que tenga la capacidad y el carácter de promover la igualdad de género y la paz sostenible?

08

Conclusión

Conclusion

Las operaciones de paz adecuadas para el futuro son aquellas con la capacidad de aprovechar las estrategias más eficaces para promover una paz sostenible y a largo plazo. Las conclusiones de la MOWIP se suman a un creciente conjunto de evidencias que revelan cómo la igualdad de género es un componente integral de las OP adecuadas para el futuro. La estructura del mantenimiento de la paz y la agencia del personal de mantenimiento de la paz, que en conjunto conforman la política, la práctica y la cultura organizativa de las OP, necesitan un cambio transformador si quieren lograr una paz con igualdad de género en los países y comunidades anfitrionas. De hecho, a falta de marcos políticos internacionales que identifiquen las aptitudes y los conocimientos adecuados (capacidad), junto con las actitudes, los supuestos y los enfoques necesarios (perfil de carácter), hay pocas garantías de que el personal de mantenimiento de la paz, incluido su liderazgo, y las OP tengan lo necesario para ser eficaces. Los datos MOWIP revelan de manera importante cómo un perfil de carácter erróneo y la falta de capacidad pueden impedir la igualdad de género, socavar los mandatos de las OP y, por lo tanto, no lograr una paz sostenible.

Las estructuras políticas y prácticas internacionales (y nacionales) del mantenimiento de la paz que determinan las estructuras de despliegue, delinear los criterios de selección y la formación previa al despliegue/misión, y regulan la conducta en las OP, se beneficiarían de una revisión y un análisis críticos. Además, es necesario diseñar e implementar esfuerzos, acciones y enfoques para identificar a los individuos con la agencia necesaria para promover la igualdad de género y la paz sostenible. Esto implica, principalmente, reconocer que el perfil del carácter del personal de mantenimiento de la paz puede favorecer o perjudicar a las OP.

Los hallazgos de la MOWIP revelan varios retos a los que hay que atender de manera urgente pues representan un obstáculo para el avance de una paz sostenible y a largo plazo basada en la igualdad de seguridad y medios de vida. Como se ha enumerado anteriormente, esto tiene implicaciones específicas para la política y la práctica de la OP que se originan tanto a nivel internacional como en el de los TPCC.

Para que las OP estén adecuadas para el futuro será necesario seguir investigando, analizando y, en efecto, criticando. El entorno global está cambiando más rápidamente que nunca: cambios de poder geopolítico, cambios significativos en la disponibilidad de recursos clave y avances regulares en la ciencia y la tecnología. Además, los compromisos con la paz y la democracia se ven cada vez más cuestionados por Estados individuales o grupos regionales de Estados, incluidos los desafíos a la propia democracia por parte de países que anteriormente han sido incondicionales, así como los esfuerzos por socavar la eficacia de los esfuerzos multilaterales globales. Todo ello se traduce en una demanda aún mayor de respuestas coherentes, globales y basadas en evidencia a los complejos conflictos intraestatales. Las conclusiones consolidadas de la MOWIP representan una base empírica que puede aportar importantes conocimientos para el diseño y la aplicación de OP adecuadas. El MOWIP global es un llamamiento a la acción para que las personas responsables de las políticas internacionales realicen los cambios transformativos necesarios para promover unas OP adecuadas.

09

Anexo

Recomendaciones consolidadas

1 ACTUALIZAR LOS CRITERIOS DE DESPLIEGUE PARA INCLUIR LAS HABILIDADES DE CONTACTO

Evidencia

El personal de mantenimiento de la paz con experiencia identifica las habilidades de comunicación y el trabajo con el personal internacional como las principales habilidades necesarias para el despliegue.

Recomendaciones para avanzar en la estructura de igualdad de oportunidades de las OP.

- Establecer criterios de despliegue que sean adecuados para el futuro y que reflejen todas las habilidades y conocimientos necesarios en las OP. Esto implica **priorizar por igual una serie de habilidades de contacto y de combate** necesarias para promover la igualdad de género y los mandatos de MPS y construir una paz sostenible. Por lo tanto, los criterios de despliegue deben reflejar una serie de habilidades de contacto, como la comunicación, la capacidad de escuchar, la empatía, el trabajo en un entorno multicultural, las técnicas de desescalada y mediación, y la resolución de problemas.
- Proporcionar formación en las áreas de habilidades de contacto y de combate, incluyendo las pruebas y la evaluación, la formación previa al despliegue y la formación durante la misión. Puede ser necesario dirigir la formación de habilidades de combate a las mujeres, mientras que los hombres son dirigidos a la formación de habilidades de contacto - pero esto debe ser determinado en el contexto nacional sobre la base de datos de evaluación objetiva.

Recomendaciones para reforzar la agencia del personal de mantenimiento de la paz.

- Fomentar y apoyar el desarrollo de las habilidades de contacto, junto con las habilidades de combate, para todos los despliegues. Esto incluye:
 - Priorizar las habilidades de contacto dentro de la formación previa al despliegue;
 - Evaluar las aptitudes de contacto junto con las aptitudes de combate como parte de los procesos de selección para la cualificación (por ejemplo, la Evaluación para el Servicio de la Misión (AMS), el Equipo de Asistencia y Evaluación de la Selección (AMS-SAAT por sus siglas en inglés), la Evaluación de la Capacidad Operativa (AOC por sus siglas en inglés), las Visitas de Evaluación y Asesoramiento del DOP (AVV por sus siglas en inglés) y las Visitas Previa al Despliegue (PDV por sus siglas en inglés);
 - Hacer énfasis en las habilidades de contacto y en el pensamiento crítico/resolución de problemas en la formación en misión; y
 - Apoyar a los TPCC para que diseñen e institucionalicen la formación en habilidades de contacto (especialmente dirigida al personal de mantenimiento de la paz).

2 RECLUTAR, SELECCIONAR Y DESARROLLAR EL PERSONAL DE MANTENIMIENTO DE LA PAZ SOBRE LA BASE DE UN DOBLE PERFIL DE CAPACIDAD Y CARÁCTER

Evidencia

El personal de seguridad uniformado que cree en roles de género rígidos y/o en una versión específica de la masculinidad es más propenso a intensificar la violencia en la misión, y es menos probable que identifique la EAS como un problema, o que denuncie la EAS y otras formas de mala conducta como la conducción de vehículos bajo los efectos del alcohol, el soborno y la violencia contra la población civil. Tanto los hombres como las mujeres denuncian comportamientos de tipo acoso en la misión.

Recomendaciones para avanzar en la estructura de igualdad de oportunidades en las OP.

- Desarrollar una herramienta de evaluación del perfil de carácter que tenga como objetivo identificar las actitudes, los supuestos y los enfoques del personal de seguridad uniformado en relación con los valores y los mandatos de la ONU y la OP. Esta herramienta debería incorporar específicamente preguntas en relación con las creencias sobre los roles de género y la masculinidad -opiniones sobre la igualdad de género, incluyendo a las mujeres en roles de liderazgo y/o combate, apoyo o tolerancia del uso de la violencia contra civiles y/o colegas, y agresión y acoso sexual. Si el objetivo final de las OP es construir una paz sostenible a largo plazo, es necesario reconocer que una fuerza de OP adecuada para el futuro vendrá necesariamente con **los conocimientos, habilidades y perfil de carácter específicos** para apoyar y emprender este esfuerzo. **Dar prioridad a las habilidades de contacto y de combate junto con un perfil de carácter** alineado con los valores y objetivos de la paz sostenible a largo plazo es un factor necesario.
- **Premiar las acciones que reflejen el perfil de carácter deseado y las habilidades del personal de mantenimiento de la paz** – conceder medallas y/o menciones a quienes utilizan la resolución de conflictos y la solución de problemas y a quienes se dedican al apoyo, la protección y el cuidado de la población civil.
- Garantizar que las prácticas de reclutamiento y selección, tanto a nivel de las Naciones Unidas para el personal uniformado individual, como a nivel del TPCC para el personal que forma parte de un contingente, apliquen toda la gama de criterios de despliegue, y que la formación previa al despliegue y durante la misión tenga como objetivo **mejorar tanto el perfil del carácter como la capacidad del** personal de mantenimiento de la paz en línea con la igualdad de género y la paz sostenible.
- Exigir a los TPCC que informen de los resultados de la detección de conductas indebidas (antes del despliegue), incluido el acoso sexual y por razón de sexo y otras formas de acoso e intimidación, la violencia doméstica, el abuso de menores y/o la EAS.

Recomendaciones para reforzar la agencia del personal de mantenimiento de la paz.

- Elaborar los criterios de despliegue que perfilen el carácter necesario para mantener la actitud, los supuestos y los planteamientos de la OP.
 - Apoyar al personal de mantenimiento de la paz para que tenga la capacidad y el carácter de abordar y expresar sus preocupaciones sobre la conducta y los comportamientos en el lugar de trabajo que socavan los objetivos de una paz sostenible a largo plazo basada en la igualdad de seguridad, protección y medios de vida. Esto incluye mecanismos de denuncia accesibles y conocidos, tanto formales como informales.
- Apoyar los esfuerzos de la TPCC para reclutar, seleccionar, entrenar y desplegar personal de mantenimiento de la paz con la capacidad y el perfil de carácter necesarios para tomar decisiones y emprender acciones coherentes con la igualdad de género, los mandatos MPS y la paz sostenible a largo plazo.

3 REFORZAR LOS MECANISMOS DE RESPUESTA Y PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA INTIMIDACIÓN PARA LAS OP (Entre el personal de mantenimiento de la paz y el personal internacional)

Evidencia

Tanto los hombres como las mujeres denuncian comportamientos de acoso e intimidación en la misión, muchos de los cuales están basados en el género o la identidad.

Recomendaciones para avanzar en la estructura de igualdad de oportunidades de las OP.

- Diseñar y aplicar un marco político para prevenir y responder al acoso y la intimidación en las OP entre el personal de mantenimiento de la paz y otro personal internacional. La articulación actual para el acoso en la misión se limita al acoso sexual. Una política que regule una conducta respetuosa, igualitaria e inclusiva entre el personal de mantenimiento de la paz y otro personal internacional incluiría, idealmente, un mecanismo tanto formal como informal de denuncia.⁹⁰ Un mecanismo de denuncia informal puede aumentar las denuncias al ofrecer al personal la oportunidad de denunciar conductas que no han aumentado hasta el momento, ni se han producido con tanta frecuencia, ni han continuado durante tanto tiempo como para cumplir una norma de gravedad, frecuencia y duración. De este modo, un mecanismo de denuncia informal puede permitir la detección temprana de conductas de acoso o intimidación. Del mismo modo, la denuncia informal puede ofrecer la oportunidad de una intervención informal. Por ejemplo, una persona de confianza identificada podría constatar con el individuo en cuestión que su comportamiento o comentario era indeseado e inoportuno, eliminando la necesidad de probar si el comportamiento cumple con la definición de acoso o intimidación de la política. Por último, un marco de política integral también incluirá esfuerzos de prevención: acciones y sistemas destinados tanto a crear conciencia como a desarrollar la habilidad del personal para interrumpir los comportamientos de acoso e intimidación. Lo ideal sería que una política global de prevención y respuesta al acoso y la intimidación incluyera:
 - Esfuerzos de prevención, incluidos los **programas de intervención dirigidos a personas espectadoras** en la misión y/o en el contexto de la formación previa al despliegue, y la divulgación y sensibilización;
 - Mecanismos de denuncia formales e informales que, en conjunto, permiten la detección precoz de comportamientos de acoso/intimidación;
 - Nombramiento de personas de confianza que puedan servir de recurso y apoyo al personal con preguntas, preocupaciones y quejas informales; y
 - Obligación del personal de supervisión y mando de:
 - Fomentar un comportamiento respetuoso, profesional e integrador (participación, colaboración, consulta);
 - Desalentar las bromas, los comentarios o los comportamientos que atentan contra la inclusión (intervención a las personas espectadoras).
- Exigir a los TPCC que tengan sus propias políticas internas (nacionales y/o institucionales) sobre EAS, acoso (incluido el acoso sexual y el acoso por razón de género), intimidación y novatadas que se ajusten a las normas mínimas señaladas por la ONU.

Recomendaciones para reforzar la **agencia del personal de mantenimiento de la paz**.

- Apoyar los esfuerzos del TPCC para diseñar e implementar mecanismos de política nacional y/o institucional para prevenir y responder al acoso (incluyendo el acoso sexual), la intimidación y las novatadas, incluyendo:
 - Apoyar al personal de mantenimiento de la paz para que tenga la capacidad y el carácter de abordar y expresar sus preocupaciones sobre la conducta y los comportamientos en el lugar de trabajo que socavan los objetivos de una paz sostenible a largo plazo basada en la igualdad de seguridad, protección y medios de vida. Esto incluye mecanismos de denuncia accesibles y conocidos, tanto formales como informales.
- Apoyar e institucionalizar estrategias para alentar, apoyar y fomentar la intervención dirigida a personas espectadoras ⁹¹ que abordará los comportamientos y comentarios que podrían entenderse como despectivos, no deseados e inoportunos, y basados en estereotipos de género (o nacionalidad, raza, religión, edad, aspecto físico, orientación sexual, etc.) y que, como tales, impiden la capacidad y/o la voluntad de las mujeres de participar en funciones o unidades contrarias a las normas de género imperantes (por ejemplo, funciones y unidades de combate/infantería) o la capacidad y/o la voluntad de los hombres de participar en funciones o unidades contrarias a las normas de género imperantes (por ejemplo, funciones de apoyo al servicio).
- Exigir al liderazgo que rinda cuentas en caso de no lograr de manera eficaz:
 - Defender y adherirse a las actitudes y valores de igualdad de género, tal como lo demuestran los comportamientos y las prácticas;
 - Fomentar un comportamiento respetuoso, profesional e integrador (participación, colaboración y consulta); y
 - Desalentar las bromas, los comentarios o los comportamientos que socavan el comportamiento respetuoso, profesional e inclusivo (intervención dirigida a personas espectadoras en el liderazgo).

4 REFORZAR LA DISPONIBILIDAD Y EL ACCESO A LA INFRAESTRUCTURA DE SERVICIOS DE SALUD MENTAL Y APOYO PSICOSOCIAL

Evidencia

Tanto los hombres como las mujeres informan de la falta de acceso a los servicios de salud mental o de la falta de servicios adecuados. Tanto los hombres como las mujeres informan de problemas al regresar del despliegue, mientras que las mujeres informan de un apoyo formal significativamente menor.

Recomendaciones para **avanzar en la estructura de igualdad de oportunidades de las OP**.

- Proporcionar mayor SSMAS al personal de mantenimiento de la paz durante el despliegue y la atención al regreso del despliegue (incluidos los servicios a los miembros de la familia), lo que podría incluir:
 - Información y/o pruebas psicosociales antes del despliegue, también proporcionadas a la familia del miembro del personal de mantenimiento de la paz desplegado; y
 - Un procedimiento de salida destinado a facilitar el acceso de seguimiento a los recursos de salud mental y otras derivaciones.

Recomendaciones para reforzar la **agencia del personal de mantenimiento de la paz**.

- Apoyar los esfuerzos de los TPCC para proporcionar sistemáticamente SSMAS al personal de mantenimiento de la paz que regresa. Esto podría incluir la identificación de las necesidades concretas y desglosadas por género del personal de mantenimiento de la paz, el seguimiento de los procedimientos de salida de la misión para reintegrarse en la vida civil con su familia y su comunidad, y la prestación de apoyo a los miembros de la familia durante la reintegración.

⁹¹ Véase el artículo de US Army Benelux, disponible en: www.army.mil/article/219828/be_an_active_bystander_in_preventing_sexual_assault (consultado el 22 de septiembre de 2020) y Bystander Intervention Training 'Quick Supplemental', disponible en: www.google.com/search?q=US+military+bystander+intervention&dq=US+military+bystander+intervention+&aq=chrome..69157.6828joj7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#.

5 ROBUSTECER LOS ESFUERZOS PARA DIVERSIFICAR LA REPRESENTACIÓN PROPORCIONAL DE LAS MUJERES EN TODOS LOS RANGOS, FUNCIONES Y UNIDADES DE LAS OP

Evidencia

Los datos cualitativos indican que las mujeres no están representadas proporcionalmente en todos los rangos, funciones o unidades dentro de las OP.

Recomendaciones para avanzar en la estructura de igualdad de oportunidades de las OP:

- Fomentar la distribución de mujeres y hombres por rangos, funciones y unidades dentro de las OP. Esto significa que, en lugar de establecer cuotas globales para el despliegue de mujeres, **sería más eficaz establecer cuotas específicas por rango, función y unidad**, y debería incluirse a las mujeres en funciones no tradicionales, *así como a los hombres en funciones no tradicionales*. Para avanzar en la igualdad de género es importante que se aborde la desigualdad tanto para los hombres como para las mujeres.
- Diseñar e institucionalizar la **formación cruzada previa al despliegue y durante la misión, así como la asignación cruzada durante la misión, con el fin de aumentar el alcance de las funciones y unidades a las que se asignan los hombres y las mujeres** (que, de otro modo, podrían ser asignados a funciones o dentro de unidades identificadas por el ORBAT en función de su función/unidad de la institución de seguridad).
- **Recopilar datos (ONU) sobre el rango, la función y la unidad de todo el personal de seguridad uniformado:** rango, función y unidad en la misión, así como el rango, la función y la unidad del TPCC para quienes se despliegan.

Recomendaciones para reforzar la agencia del personal de mantenimiento de la paz:

- **Abordar los estereotipos basados en el género en la retórica y los materiales de la misión y evitar la participación simbólica de las mujeres.** Esto incluye la asociación rutinaria de las mujeres en las OP en relación con la agenda MPS, trabajando en la VBG, con los niños/as y en los esfuerzos humanitarios, y la asociación rutinaria de los hombres con el combate y el trabajo táctico-operativo. Las mujeres, al igual que los hombres, deberían estar representadas asumiendo toda la gama de habilidades de contacto y de combate necesarias para las OP. Las mujeres, al igual que los hombres, deben estar representadas por sus contribuciones y por el trabajo que realizan, no en función de su género.

Acerca de DCAF

El DCAF - Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad se dedica a mejorar la seguridad de los Estados y de su población en un marco de gobernanza democrática, Estado de Derecho, respeto de los derechos humanos e igualdad de género. Desde su fundación en el año 2000, el DCAF ha contribuido a hacer más sostenibles la paz y el desarrollo ayudando a los Estados asociados, y a los actores internacionales que apoyan a estos Estados, a mejorar la gobernanza de su sector de la seguridad mediante reformas inclusivas y participativas. Crea productos de conocimiento innovadores, promueve normas y buenas prácticas, proporciona asesoramiento jurídico y político, y apoya el desarrollo de capacidades de las partes interesadas del sector de la seguridad, tanto estatales como no estatales.

Los miembros del Consejo de Fundación DCAF representan a más de 50 países y al Cantón de Ginebra. Activo en más de 70 países, el DCAF es reconocido internacionalmente como uno de los principales centros de excelencia del mundo en materia de gobernanza del sector de la seguridad (SSG) y reforma del sector de la seguridad (RSS). El DCAF se guía por los principios de neutralidad, imparcialidad, apropiación local, participación inclusiva e igualdad de género.

Para más información, visite www.dcaf.ch y síganos en Twitter @DCAF_Geneva.

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

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

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



DCAF Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad



Cornell University



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

Canada



Norwegian Ministry of Foreign Affairs