

Formación en materias de género para el personal del sector de la seguridad

ÍNDICE

Importancia de la capacitación de género para el personal del sector de la seguridad

Cómo capacitar al personal del sector de la seguridad en cuestiones de género

Capacitación de género en contextos post-conflicto

Más información

Existe un amplio reconocimiento de que la reforma del sector de la seguridad (RSS) debería satisfacer las diferentes necesidades que tienen los hombres y las mujeres, así como los niños y las niñas, en materia de seguridad. La integración de las cuestiones de género también es fundamental para la eficacia y la rendición de cuentas del sector de la seguridad, y para la apropiación local y la legitimidad de los procesos de RSS.

Esta Nota Práctica proporciona una breve introducción a las ventajas que ofrece la capacitación de género, así como información práctica para impartir este tipo de capacitación.

La Nota Práctica está basada en una herramienta más amplia, y ambas forman parte del **Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad**. Dicha caja de herramientas está diseñada para proporcionar una introducción a las cuestiones de género dirigida a los responsables de la formulación de políticas y a los profesionales que trabajan en el ámbito de la RSS. La caja de herramientas incluye 12 herramientas con sus correspondientes Notas Prácticas (véase el apartado *Más información*).

Importancia de la capacitación de género para el personal del sector de la seguridad

El término **género** se refiere a los roles y relaciones, los rasgos de personalidad, las actitudes, los comportamientos y los valores que la sociedad asigna a las mujeres y a los hombres. Por lo tanto, hace referencia a diferencias aprendidas entre hombres y mujeres, mientras que el término "sexo" se refiere a las diferencias biológicas que existen entre ambos. Los roles de género varían de forma muy acusada entre las diferentes culturas y en el seno de estas; también pueden cambiar con el paso del tiempo. El género no se refiere simplemente a los hombres o las mujeres, sino también a las relaciones entre ellos.

La capacitación de género es una actividad de desarrollo de capacidades que persigue incrementar la concienciación, el conocimiento y las aptitudes prácticas sobre las cuestiones de género mediante el intercambio de información, experiencias y técnicas así como a través del fomento de la reflexión y el debate. El objetivo de la capacitación de género es posibilitar que los participantes comprendan los diferentes roles y necesidades sociales de las mujeres y los hombres, se cuestionen los comportamientos, las estructuras y las desigualdades sociales discriminatorias y con sesgo de género y apliquen los nuevos conocimientos adquiridos en su trabajo cotidiano¹.

El personal del sector de la seguridad incluye todo el personal que trabaja en instituciones del sector de la seguridad, como las fuerzas armadas, la policía, los servicios de inteligencia, los sistemas penal y judicial, los servicios de gestión de fronteras y las empresas militares y de seguridad privadas.

Prestación eficaz de servicios de seguridad y judiciales

- El sector de la seguridad debe ser capaz de responder a las diferentes necesidades que presentan los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en materia de seguridad y justicia. Muchas de estas necesidades vienen determinadas por las diferencias que existen en lo que respecta a los roles de género, las normas y los comportamientos. La capacitación de género proporciona al personal del sector de la seguridad una serie de herramientas esenciales para mejorar su capacidad para prevenir y hacer frente a diferentes formas de violencia de género, como la violencia doméstica o la trata de seres humanos, así como para mejorar la eficacia en la prestación de servicios judiciales y de seguridad a todos los miembros de la comunidad.

Entornos de trabajo productivos y no discriminatorios

- La capacitación de género promueve entornos de trabajo no discriminatorios y libres de acoso sexual, violencia y discriminación.
- La capacitación de género también puede mejorar la receptividad del personal a la contratación, retención y promoción de mujeres, así como de hombres pertenecientes a colectivos minoritarios. Una plantilla más diversa y representativa en el sector de la seguridad puede mejorar la confianza y la colaboración de la población civil.

Evitar las violaciones de los derechos humanos

- La capacitación de género puede ayudar a evitar que el personal del sector de la seguridad cometa violaciones de los derechos humanos, como, por ejemplo, violencia de género contra civiles o contra colegas.

Recuadro 1 Orientación en materia de género ²

Genderforce Sweden puso en marcha un programa de orientación en materia de género consistente en asignar a 12 altos directivos de instituciones del sector de la paz y la seguridad otros 12 orientadores y orientadoras con un amplio conocimiento de las cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Entre los participantes en el programa figuraban el jefe de personal del ejército sueco y el director de las unidades de capacitación y adquisiciones de las Fuerzas Armadas. Los participantes valoraron positivamente la iniciativa y señalaron que su forma de actuar y de comunicarse había cambiado.

La dirección superior de las organizaciones tiene el poder y la capacidad de influir en las estructuras y en el comportamiento en el seno de estas. Por lo tanto, es importante que las personas que ejercen dichas responsabilidades aumenten sus conocimientos en materia de igualdad de género. Sin embargo, por lo general, los hombres y mujeres que desempeñan este tipo de cargos no suelen disponer de tiempo para participar en programas de capacitación intensivos. Por ello, el asesoramiento puede constituir una herramienta eficaz para lograr el resultado deseado.

Cumplimiento de las obligaciones que emanan de las leyes y los instrumentos internacionales

La capacitación de género es necesaria para cumplir las leyes, instrumentos y normas internacionales y regionales referentes a la seguridad y el género. Entre los principales instrumentos figuran los siguientes:

- La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995).
- La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad (2000).

Para obtener más información, véase el anexo de la caja de herramientas relativo a las leyes e instrumentos internacionales y regionales.

Cómo capacitar al personal del sector de la seguridad en cuestiones de género



1. Planificación y preparación

- Obtener el apoyo de la alta dirección para llevar a cabo la capacitación de género y garantizar que los directivos superiores también participen en dicha capacitación (véase el recuadro 1).
- Llevar a cabo una evaluación de género previa a la capacitación, con el fin de identificar las carencias existentes en cuanto a la concienciación y la capacidad que deberán abordarse mediante la formación. Entre las preguntas que deberán formularse figuran las siguientes:
 - ✓ ¿Cuál es el nivel de concienciación y capacidad actual en lo que respecta al género? ¿Han recibido los participantes alguna capacitación previa de género?
 - ✓ ¿Qué tipo de capacitación es necesario impartir para mejorar la prestación de servicios de seguridad y/o judiciales a los hombres, las mujeres, los niños y las niñas por parte de la institución?

- ✓ ¿Qué tipo de capacitación se necesita para evitar la discriminación, el acoso y otras violaciones de los derechos humanos?
- ✓ ¿Qué políticas de género existen en la institución? ¿Están familiarizados los participantes con dichas políticas?
- ✓ ¿En qué aptitudes específicamente relacionadas con el género han señalado los participantes que les gustaría recibir capacitación adicional?
- ✓ ¿En qué contextos culturales se desenvuelven los participantes? Dichos contextos pueden afectar a sus respuestas en lo referente a la capacitación de género.
- Adaptar la capacitación de género al contexto específico y a los participantes sobre la base de los resultados obtenidos en la evaluación de género previa a la capacitación. La capacitación puede adaptarse mejor al contexto a través de las medidas siguientes:
 - Llevando a cabo un análisis de la documentación existente sobre las cuestiones de género en la región y la cultura de que se trate.
 - Involucrando a una organización de la sociedad civil local.
- Involucrar a hombres y mujeres para que trabajen como formadores de género, sobre todo en aquellas instituciones que presenten un porcentaje elevado de personal masculino. Esto puede facilitar la gestión del escepticismo entre los participantes, pues el hecho de encontrarse ante un formador masculino puede ayudar a "legitimar" el tema del género a ojos de los participantes de sexo masculino.
- Impartir capacitación de género a los docentes y crear un equipo de formadoras y formadores de género capacitados que conozcan el entorno interno de la institución y sean capaces de abordar las cuestiones de género en ese contexto específico. La formación de los formadores en materia de género ayuda a desarrollar la capacidad institucional y a reducir la dependencia con respecto a docentes de género externos.

Recuadro 2 Los temas de capacitación de género para el personal policial incluyen: ³

- Concienciación general sobre el género y la diversidad.
- Códigos de conductas institucionales y políticas sobre la discriminación y el acoso sexual.
- Respeto y promoción de los derechos humanos, incluidos los derechos de la mujer.
- Protocolos y prácticas sobre:
 - Violencia doméstica
 - Violación
 - Agresiones sexuales
 - Hostigamiento
 - Trata de seres humanos
 - Violencia contra las personas gais
 - Abuso infantil
- Técnicas para entrevistar a víctimas de la violencia de género.

Recuadro 3 | Sugerecias para que las iniciativas de capacitaci3n de g3nero tengan 3xito:

- Utilizar dramatizaciones y actividades en grupo para facilitar la interacci3n y el debate.
- Usar ejemplos pr3cticos para demostrar el modo en que la integraci3n del g3nero ayuda al personal del sector de la seguridad a mejorar su trabajo.
- Poner ejemplos de pr3cticas observadas sobre el terreno que no son sensibles al g3nero y explicar sus consecuencias.
- Pedir a los participantes que compartan sus propias experiencias en lo referente al g3nero, los roles de los hombres y las mujeres y la violencia de g3nero.
- Utilizar el sentido del humor para que la capacitaci3n sea m3s personal y evitar la sensaci3n de culpa que suelen sentir los hombres al hablar sobre temas de g3nero.

2. Implementaci3n

- Transversalizar las cuestiones de g3nero en la capacitaci3n obligatoria est3ndar del sector de la seguridad, adem3s de impartir capacitaci3n espec3fica de g3nero.
- El programa y la pedagog3a de la capacitaci3n de g3nero var3a significativamente seg3n la exposici3n previa que hayan tenido los participantes a las cuestiones de g3nero, as3 como en funci3n de las necesidades operacionales y del contexto (v3ase el recuadro 2). Algunas de las cuestiones m3s importantes que se deben abordar pueden ser:
 - El significado de "g3nero" e "igualdad de g3nero".
 - Los roles de g3nero y las diferentes inseguridades a las que se enfrentan los hombres, las mujeres, los ni1os y las ni1as.
 - Los efectos de la discriminaci3n y la violencia de g3nero, as3 como de la seguridad, a escala individual y social.
 - Las condiciones y consecuencias de la explotaci3n y el abuso sexuales por parte del personal del sector de la seguridad.
 - Las pol3ticas y c3digos de conducta institucionales relacionados con la igualdad de g3nero y con la violencia de g3nero.
 - Leyes e instrumentos internacionales, nacionales y regionales sobre el g3nero y la seguridad.
 - Relaci3n que guarda el g3nero con otras cuestiones de seguridad, como la violencia armada o la trata de seres humanos.
 - C3mo ser sensible al g3nero en el trabajo diario.

3. Evaluaci3n⁴

- Evaluar las reacciones de los participantes ante la sesi3n de capacitaci3n de g3nero (v3ase el recuadro 4).
- Si las cuestiones de g3nero se han integrado en la capacitaci3n habitual que recibe el personal de seguridad, incluir temas espec3ficos de g3nero en el formulario de evaluaci3n de la capacitaci3n.
- Evaluar el cambio de actitud de los participantes a trav3s de diferentes tipos de pruebas de aprendizaje, por ejemplo mediante evaluaciones del equipo (que, por lo general, se realizan de forma oral), formularios de autoevaluaci3n, ex3menes cl3sicos (orales o por escrito) u otras modalidades de evaluaci3n oral y por escrito.
- Evaluar la capacidad de los participantes para poner en pr3ctica el cambio de actitud generado a trav3s de la capacitaci3n de g3nero y para demostrar un cambio de comportamiento:

- Realizar entrevistas a personas beneficiarias de los servicios, como supervivientes de violencia de g3nero que hayan presentado una denuncia ante la polic3a.
- Llevar a cabo encuestas an3nimas a trabajadores de ambos sexos del sector de la seguridad sobre el acoso debido al sexo o a la orientaci3n sexual.
- Pedir a los participantes en la capacitaci3n de g3nero que rellenen un formulario de evaluaci3n varios meses despu3s de haber finalizado la capacitaci3n y preguntarles sobre sus actitudes, percepciones y comportamiento en relaci3n con las necesidades espec3ficas de los hombres y las mujeres en materia de seguridad y otros temas conexos.
- Entrevistas a supervisores o directivos para conocer su valoraci3n de los cambios observados en los participantes en la capacitaci3n.

4. Seguimiento

- Utilizar los resultados de la evaluaci3n para mejorar las actividades de seguimiento de la capacitaci3n y de su dise1o.
- Proporcionar a los participantes que ya hayan recibido capacitaci3n de g3nero formaci3n adicional u otras medidas de apoyo en cuestiones de g3nero. Puede ser a trav3s de una sesi3n en la que se actualicen sus conocimientos b3sicos o de un curso t3cnico sobre un determinado aspecto de g3nero, como la realizaci3n de entrevistas a v3ctimas de la trata de seres humanos.
- Crear puntos focales de g3nero responsables del seguimiento de la capacitaci3n de g3nero.

Recuadro 4 | Ejemplo de formulario de evaluaci3n para conocer la reacci3n de los participantes ante la capacitaci3n de g3nero⁵

Valore los aspectos siguientes en una escala de 1 a 5 (1=deficiente, 5=excelente)

1. Valor de este tema en relaci3n con mi trabajo
2. Utilidad del contenido del curso
3. M3todos de exposici3n utilizados
4. Capacidad del docente para transmitir sus conocimientos
5. Ambiente favorable a la participaci3n
6. Se tuvieron en cuenta mis opiniones
7. Valor de las fichas informativas
8. Pertinencia de las fichas de trabajo

Responda a las preguntas siguientes utilizando sus propias palabras:

9. 3Hay alg3n tema que le parezca interesante que se a1adiera al curso?
10. 3Cree que hay alg3n tema que deber3a suprimirse del curso?
11. 3Qu3 es lo que m3s le ha gustado del curso?
12. 3Qu3 es lo que menos le ha gustado del curso?
13. 3Qu3 aspecto del curso le ha parecido m3s 3til?
14. 3Qu3 aspecto del curso le ha parecido menos 3til?
15. En su opini3n, el curso ha sido (rodee la respuesta correcta con un c3rculo): a) Demasiado largo b) Demasiado corto c) Ha tenido una duraci3n adecuada.
16. 3Tiene alg3n comentario con respecto a los aspectos administrativos del curso? (Por ejemplo, la sala utilizada, la comida, etc.)
17. 3Tiene alg3n otro comentario?

Recuadro 5 Capacitación de género para la policía de Haití

En Haití, los programas de formación de formadores dirigidos a las fuerzas policiales se han llevado a cabo a través de la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH) con el fin de crear un equipo de funcionarios y funcionarias adecuadamente capacitados en diferentes temas. Nadine Puechguirbal, asesora superior de género de la MINUSTAH, describe la violencia de género como "el verdadero problema en Haití, donde la violencia contra la mujer se tolera en cierto modo por razones culturales y los agentes de policía son tristemente célebres por abusar de las mujeres". Las funcionarias de la policía nacional que recibieron capacitación de género por parte de la MINUSTAH han creado puntos focales de género en todo el país. Estos puntos focales distribuyen a las comisarías de policía la información recibida durante la capacitación de género. La capacitación de género y la formación de formadores en materia de género se han convertido en un componente integral de la capacitación básica que imparte la Academia de Policía a la Policía Nacional de Haití.

- Dar a los participantes la posibilidad de mantenerse en contacto con la formadora o el formador de género, lo que les permite realizar comentarios adicionales o formular preguntas relacionadas con la integración del género en su trabajo diario.

La herramienta 12 incluye también...

- Ventajas e inconvenientes de los formadores internos/externos.
- Sugerencias para gestionar las limitaciones de tiempo.
- Ejemplos de contenido de un programa de capacitación de género.
- Buenas prácticas para la promoción de una capacitación de género interactiva.
- Presentación de materiales para la capacitación de género.

Capacitación de género en contextos post-conflicto

El personal del sector de la seguridad que trabaja en países que salen de un conflicto, ya se trate de personal local o internacional, necesita capacitación de género. Existe un volumen muy importante de material de capacitación de género para las tropas de mantenimiento de la paz, y los servicios de seguridad nacional de los países que se encuentran en una situación post-conflicto están comenzando a desarrollar materiales de capacitación.

Más información

FEMNET - *A curriculum for the training of trainers in gender mainstreaming*.

United States Army - *Training Package – The Sexual Assault Prevention and Response Program*, 2005.

DOMP/Dependencia de Mejores Prácticas de Mantenimiento de la Paz: *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations*, 2004.

UNITAR POCI/Ximena Jiménez: *Gender Perspectives in United Nations Peacekeeping Operations*.

National Institute of Corrections/The Center for Innovative Public Policies - *Preventing and Addressing Staff Sexual Misconduct In Community Corrections: A Training Program for Agency Administrators*, 2004.

UNIFEM, Secretaría del Commonwealth, CIID, *Gender Responsive Budgeting Initiative*.

UNICEF - *Training of Trainers on Gender-Based Violence: Focusing on Sexual Abuse and Exploitation*.

Consejo Internacional de Organizaciones Voluntarias *Building Safer Organisations Handbook*.

- Los programas de RSS post-conflicto deberían apoyar el desarrollo y la impartición de capacitación de género para todo el personal del sector de la seguridad (véase el recuadro 5). Las organizaciones locales de mujeres pueden ser socios muy útiles en el diseño y la impartición de esta capacitación, al tiempo que los actores internacionales pueden prestar asistencia técnica.

- Es fundamental que el personal de mantenimiento de la paz reciba capacitación de género de forma previa a su despliegue. La capacitación debería tratar temas generales así como información específica sobre la cultura y el género en el país en el que vayan a llevar a cabo su misión, y sobre la explotación y el abuso sexuales y las necesidades particulares de hombres y mujeres en materia de seguridad en el país de que se trate.

- El personal que trabaja en los programas de desarme, desmovilización y reintegración necesita recibir capacitación de género centrada en los roles y necesidades de:

- las mujeres ex combatientes y vinculadas al ejército y a grupos armados;
- los niños soldados de ambos sexos;
- los hombres ex combatientes, incluidos temas relacionados con los roles de los hombres, la masculinidad y las estrategias dirigidas a evitar la violencia doméstica y otros tipos de violencia.

Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad

1. Género y reforma del sector de la seguridad
 2. Género y reforma de las fuerzas policiales
 3. Género y reforma del sector de la defensa
 4. Género y reforma del sector de la justicia
 5. Género y reforma penal
 6. Género y gestión de fronteras
 7. Género y supervisión parlamentaria del sector de la seguridad
 8. Género y elaboración de políticas de seguridad nacional
 9. Género y control del sector de la seguridad por parte de la sociedad civil
 10. Género y empresas militares y de seguridad privadas
 11. Género y evaluación, seguimiento y valoración de la reforma del sector de la seguridad
 12. Formación en materias de género para el personal del sector de la seguridad
 13. Aplicación de las Resoluciones sobre Mujer, Paz y Seguridad en la Reforma del Sector de Seguridad
- Anexo sobre leyes e instrumentos internacionales y regionales

La autora de esta Nota Práctica fue Toiko Kleppe, del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW, ahora ONU Mujeres). La Nota Práctica está basada en la Herramienta 12, cuya elaboración corrió a cargo de la misma autora.

¹ Kleppe, T.T., 'Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices', *Gender, Peace and Security Working Paper #2* (UN-INSTRAW: Santo Domingo), de próxima publicación (2008).

² Genderforce Sweden, 'From Words to Action'. Págs. 20-21. http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf

³ Adaptado de Denham, T., *Police Reform and Gender, Caja de herramientas sobre el género y la reforma del sector de la seguridad*, Megan Bastick y Kristin Valasek (eds.) (DCAF, OSCE/OIDDH e INSTRAW: Ginebra), 2008.

⁴ Basado en la metodología de evaluación de Kirkpatrick.

⁵ ECPAT, 'Training for Police and Social Workers on Child Rights and Child Protection in relation to Trafficking in Children for Sexual Purposes', (ECPAT: Ámsterdam, Bangkok), 2006, pp.132-133.

⁶ Puechguirbal, N., UN-INSTRAW, ahora ONU Mujeres Virtual Discussion on Gender Training for Security Sector Personnel, cuestionario, abril de 2007.