

# Una perspectiva *de género en la* construcción de la paz

MANUAL DE CAPACITACIÓN  
Gabriela Elroy

La Academia Folke Bernadotte (FBA, por sus siglas en sueco) es una entidad gubernamental dedicada a cuestiones relacionadas con la paz, la seguridad y el desarrollo.

La FBA participa en operaciones de paz a nivel internacional y actividades de cooperación al desarrollo. La entidad imparte cursos de formación, realiza actividades de investigación y se dedica al desarrollo de metodologías con el fin de apoyar la consolidación de la paz y la construcción del Estado en países en situación de conflicto o posconflicto. También aporta personal civil y expertos para operaciones de paz y misiones de observación electoral de la UE, la ONU y la OSCE. La entidad lleva el nombre del primer mediador de la ONU, Folke Bernadotte.



ISBN: 978-91-88451-03-3

Autora: Gabriela Elroy

Diseño: Global Reporting

Impresión: Elanders AB

© FBA 2018

[www.fba.se](http://www.fba.se)

# Prefacio

15 años han pasado desde que el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas adoptó su primera Resolución sobre las mujeres, la paz y la seguridad, que se conoce como RCSNU 1325. Desde entonces, la agenda de las mujeres, la paz y la seguridad ha progresado continuamente y muchas instituciones regionales y nacionales han desarrollado marcos de políticas generales que reconocen la necesidad de integrar una perspectiva de género y promover la participación y la protección de la mujer en condiciones de igualdad en el contexto de construcción de la paz.

Trabajar con una perspectiva de género beneficia a todos. Lo hacemos porque es correcto, pero también porque es útil y favorable para nuestro trabajo. En esencia, una perspectiva de género significa que consideramos conscientemente las diferentes necesidades, intereses y oportunidades de las niñas, las mujeres, los niños y los hombres cuando planificamos e implementamos nuestras tareas y obligaciones. En consecuencia, una perspectiva de género amplía nuestra perspectiva, nos ayuda a establecer procesos más inclusivos y a lograr resultados más sostenibles. Por lo tanto, es imprescindible para todos los esfuerzos de construcción de la paz.

Este manual de capacitación se ha elaborado para contribuir a la aplicación de una perspectiva de género en las iniciativas internacionales de construcción de la paz. Ofrece una descripción completa de las actividades de capacitación que tienen como objetivo permitir que la Administración y su personal integren una perspectiva de género en un contexto de construcción de la paz. ¡Espero que sea de gran utilidad para muchos capacitadores de género y sus participantes!



Sven-Eric Söder  
Director general  
Academia Folke Bernadotte

# *Reconocimientos*

Este manual de capacitación es una versión adaptada y actualizada del manual de capacitación “Una perspectiva de género en la PCSD”. Se han agregado nuevos ejercicios y se han incluido ejemplos fuera del contexto de la PCSD para ampliar la aplicación del manual de capacitación. No obstante, los mensajes principales y el contenido del primer manual son los mismos. Todavía tengo una profunda deuda de gratitud hacia todos los que contribuyeron a elaborar el manual de capacitación original. Además, me gustaría dar las gracias a Juanita Andrea Millán Hernández por las valiosas contribuciones, así como a mis colegas Martin Åhlin y Anna Johansson por su arduo trabajo de edición y actualización de esta versión.

¡Gracias!



Gabriela Elroy  
Jefa del programa  
Mujeres, paz y seguridad  
Academia Folke Bernadotte

# Índice

## INTRODUCCIÓN

Antecedentes .....	6
El propósito de este manual de capacitación .....	7
Objetivos de aprendizaje .....	7
Componentes del manual de capacitación .....	8
Metodología de la capacitación .....	9
Cómo usar este manual de capacitación .....	9
Consejos generales para los instructores .....	9

## UNIDADES

Unidad I .....	11
<b>Introducción</b>	
Unidad II .....	16
<b>Diferentes necesidades de seguridad</b>	
Unidad III .....	24
<b>El marco de políticas sobre las mujeres, la paz y la seguridad</b>	
Unidad IV .....	40
<b>Conceptos clave de género</b>	
Unidad V .....	57
<b>Integrar una perspectiva de género</b>	
Unidad VI .....	82
<b>Estudios de caso</b>	

## ANEXOS

Formulario de evaluación de la capacitación .....	119
Términos clave de género .....	121
Bibliografía seleccionada .....	122

# Introducción

## ANTECEDENTES

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (RCSNU 1325), adoptada en octubre de 2000, fue innovadora. Vinculó el trabajo en materia de paz y seguridad a la igualdad de género de una manera no utilizada previamente en el contexto del Consejo de Seguridad. La Resolución enumeró temas de gran preocupación para permitir la adopción de mejores prácticas de construcción de la paz, más justas e inclusivas. Uno de esos temas fue la necesidad de capacitar con perspectiva de género al personal involucrado en las operaciones de paz y construcción de la paz. Desde entonces, la necesidad de una capacitación sensible al género ha sido repetidamente señalada en las Resoluciones posteriores a la Resolución 1325. En las ocho Resoluciones del Consejo de Seguridad (incluida la RCSNU 1325) que se conoce ahora como la agenda de las mujeres, la paz y la seguridad, se reitera la necesidad de capacitación sobre cómo integrar una perspectiva de género.

En el 15º aniversario de la Resolución 1325 en octubre de 2015, la ONU lanzó el estudio “Prevenir los conflictos, transformar la justicia, garantizar la paz: un estudio mundial sobre las mujeres, la paz y la seguridad”, que describía las deficiencias de aplicación y las prácticas exitosas relativas a las Resoluciones sobre las mujeres, la paz y la seguridad. Uno de los principales ámbitos de aplicación destacados en la revisión fue la necesidad de promover y asegurar el desarrollo de la capacidad de organización para implementar las Resoluciones en las organizaciones regionales e internacionales. Para lograrlo, las recomendaciones principales incluyen asegurar los conocimientos especializados en materia de género en el personal directivo superior, establecer redes de puntos focales de género y promover la capacitación en materia de género. Reforzando así una vez más la necesidad de esfuerzos continuos para capacitar al personal en misiones y operaciones de paz y seguridad acerca de la integración de una perspectiva de género en su trabajo.

En 2009, la Presidencia sueca de la Unión Europea (UE) organizó el seminario “Fortalecimiento de las misiones y operaciones de la Política Europea de Seguridad y Defensa (PESD) a través de la capacitación sobre la Resolución 1325 y 1820”. Este fue el comienzo de un proceso para abordar la creciente necesidad de materiales de capacitación eficientes y coherentes sobre la integración de una perspectiva de género en los esfuerzos de paz y seguridad. De ahí que Suecia, a través de la Academia Folke Bernadotte, se ofreció desarrollar un módulo de capacitación sobre género junto con un grupo de trabajo compuesto por miembros del Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) y otros Estados miembros. El resultado fue el manual de capacitación “Una perspectiva de género en la PCSD” que recientemente fue actualizado y revisado para convertirse en el manual de capacitación que ahora tiene en sus manos.

## PROPÓSITO DE ESTE MANUAL DE CAPACITACIÓN

Para que los compromisos políticos se materialicen en la acción, el personal que trabaja en cualquier contexto de construcción de la paz debe entender las consecuencias que tienen las Resoluciones sobre las mujeres, la paz y la seguridad en el cumplimiento de sus tareas diarias. A pesar de ser un requisito de capacitación relativamente nuevo en la construcción internacional de la paz, la capacitación en cuestiones de género ha pasado a formar parte de muchos programas de capacitación, tanto civiles como militares. La conciencia y el conocimiento sobre las cuestiones de género y la Resolución 1325 es un objetivo declarado en muchos currículos de capacitación en la fase previa al despliegue o durante la misión.<sup>1</sup>

Sin embargo, las distintas prioridades y disparidades en los recursos de formación institucionales, humanos y financieros significan que el contenido real de la capacitación en cuestiones de género varía significativamente. Este manual pretende mejorar la coherencia y la calidad de la capacitación en cuestiones de género para el personal que trabaja en un contexto de construcción de la paz proporcionando un concepto incorporado de capacitación pedagógica que se utilizará en una amplia variedad de entornos de construcción de la paz. El concepto está diseñado para proporcionar conocimiento y herramientas para materializar una perspectiva de género en las actividades diarias de la labor de construcción de la paz.

Las presentaciones y ejercicios de este manual de capacitación se han utilizado y probado en diferentes entornos, tanto para audiencias civiles como militares. Proporciona ejemplos concretos de los objetivos de aprendizaje establecidos de común acuerdo y los programas sugeridos, pero su finalidad es también servir como una fuente de inspiración. Los diversos ejemplos concretos del manual, de diferentes contextos, provienen de documentos oficiales, en cuyo caso se hace referencia a la fuente, o fueron proporcionados por personal actual, o anterior, que trabaja en diversos contextos de construcción de la paz, en cuyo caso no se hace referencia a ellos.

## OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Este manual de capacitación ha sido desarrollado para apoyar la integración de la perspectiva de género y proporcionar una introducción al marco de políticas internacionales sobre la Resolución 1325 y las Resoluciones para su seguimiento, el concepto de género y su aplicación práctica en el contexto de la construcción de la paz para el personal civil y militar. Después de la capacitación, los participantes deberían ser capaces de:

1. Nombrar los componentes clave del marco de políticas internacionales sobre la Resolución 1325 sobre las mujeres, la paz y la seguridad, y las Resoluciones para su seguimiento.
2. Dar ejemplos que muestren por qué el género es una perspectiva importante en la construcción de la paz.
3. Aplicar una perspectiva de género a través de un simple análisis de género.

1. Olsson, Louise y Martin Åhlin, "Fortalecimiento de las misiones y operaciones de la Política Europea de Seguridad y Defensa (PESD) a través de la capacitación sobre la Resolución 1325 y 1820", Informe preparado para el seminario "Fortalecimiento de las misiones y operaciones de la Política Europea de Seguridad y Defensa (PESD) a través de la capacitación sobre la Resolución 1325 y 1820", organizado para el Presidencia sueca de la UE, en 2009.

Para apoyar el logro de estos objetivos de aprendizaje, el manual de capacitación se compone de seis unidades de capacitación, cada una con un propósito determinado.

UNIDAD DE CAPACITACIÓN	PROPÓSITO
Introducción	Establecer el marco para el resto de la capacitación. Este componente alienta a los participantes a reflexionar sobre su conocimiento y percepción individual de cuestiones relacionadas con el género.
Diferentes necesidades de seguridad	Examinar las diferentes formas en que el conflicto afecta a mujeres y hombres, niñas y niños, y cómo esto genera diferentes necesidades de seguridad.
El marco de políticas sobre las mujeres, la paz y la seguridad	Revisar el marco de políticas internacionales para las mujeres, la paz y la seguridad con el fin de identificar los componentes clave.
Conceptos clave de género	Introducir algunos de los conceptos clave que sustentan una perspectiva de género.
Integración de una perspectiva de género	Revisar la definición de integración de la perspectiva de género y cómo aplicamos concretamente una perspectiva de género en la construcción de la paz.
Estudios de casos	Ejercitar las ideas de las unidades anteriores para comenzar a tomar medidas prácticas hacia la integración de una perspectiva de género.

## COMPONENTES DEL MANUAL DE CAPACITACIÓN

Este manual está compuesto de los siguientes componentes:

**Introducción** La introducción proporciona los antecedentes, el propósito y una visión general del manual de capacitación.

**Unidades de capacitación** El manual presenta seis unidades de capacitación. Cada unidad de capacitación describe su propósito específico, mensajes clave, preparativos, notas para el facilitador, descripción paso a paso de las presentaciones y ejercicios sugeridos, presentaciones y ejercicios adicionales/alternativos, así como los diferentes materiales didácticos.

**PowerPoint** El manual incluye una presentación en PowerPoint. El manual indica claramente cada vez que hay una diapositiva de PowerPoint para apoyar una presentación o un ejercicio.

**Materiales didácticos** Cada unidad de capacitación tiene materiales didácticos de apoyo.

**Anexos** El manual de capacitación proporciona un formulario de evaluación, un resumen de los términos clave de género y una lista de la bibliografía seleccionada.

## **METODOLOGÍA DE LA CAPACITACIÓN**

Este manual de capacitación se basa en una metodología que alienta a una participación activa. Es práctico y está enfocado en un número seleccionado de objetivos de aprendizaje claramente articulados. Las presentaciones están destinadas a ser breves y siempre se alienta a los instructores a considerar al alumno como el centro, manteniendo el diálogo abierto y ofreciendo espacio para la autoreflexión.

## **CÓMO USAR ESTE MANUAL DE CAPACITACIÓN**

Este manual de capacitación propone un esquema para una amplia sesión sobre género. Incluye presentaciones y ejercicios completos que han sido desarrollados y utilizados por institutos de capacitación y asesores de género en diferentes contextos de construcción de la paz. La lógica del esquema se ha probado en varios cursos de capacitación y se sabe que funciona. Sin embargo, llevar a cabo la capacitación es un proceso dinámico y específico del contexto, y el manual de capacitación debe utilizarse con flexibilidad y creatividad. Para ello, cada unidad de capacitación incluye presentaciones y ejercicios alternativos/adicionales. También cabe destacar que las unidades, presentaciones y ejercicios se pueden presentar en un orden cronológico diferente y es posible eliminar, reemplazar o agregar ejemplos. Considerando esto, se alienta a los instructores a revisar críticamente el esquema y adaptarlo a sí mismos, en calidad de instructores, y a los participantes en cuestión. El manual incluye notas elaboradas y puntos de conclusión. Los mismos están destinados a apoyar e inspirar al instructor, no necesariamente a ser citados.

El manual ha sido desarrollado para una sesión de capacitación de dos horas como mínimo. Se considera que este es un tiempo mínimo absoluto para promover una cierta comprensión básica de la agenda relativa a las mujeres, la paz y la seguridad en general y la integración de la perspectiva de género en particular. Con algunos métodos abreviados, el esquema de capacitación sugerido puede implementarse en dos horas, pero también puede abarcar un día completo o más, dependiendo del grado de profundidad con que el instructor decida abordar las distintas presentaciones y ejercicios. Con el fin de promover la flexibilidad, el módulo no incluye ninguna estimación de tiempo para las presentaciones y los ejercicios. El tiempo dedicado a cada unidad de capacitación debería depender del margen de tiempo para la capacitación específica y las necesidades de los participantes.

## **CONSEJOS GENERALES PARA LOS INSTRUCTORES**

- Obtenga información previa sobre los participantes (edad, sexo, país de origen, experiencia profesional, capacitaciones anteriores sobre género) y adapte la capacitación de acuerdo con ello.

- Las experiencias prácticas del área de acción son útiles para los participantes. El manual de capacitación le proporciona muchos ejemplos prácticos, pero usted puede aportar sus propias experiencias/ejemplos, así como los de los participantes.
- Fomente la escucha mutua y el intercambio de experiencias. Haga las presentaciones lo más interactivas posible.
- Estimule el debate y las diferencias de opiniones. Es necesario discutir y debatir los conceptos de género y las habilidades.
- Haga pausas regulares (cada 40 minutos), ¡especialmente en la tarde!
- Asegúrese de comprender el propósito de cada paso de la capacitación y de tener claro qué desea lograr con cada ejercicio. ¡Esto también hará que la improvisación sea más fácil siempre que sea necesario!
- ¡No use la ironía o el sarcasmo ni sea crítico con las opiniones expresadas! Mantenga la calma cuando encuentre escepticismo y sea claro con lo que tiene que decir.

# Unidad I

## *Introducción*

### 1.1 PROPÓSITO

**El propósito de esta unidad es establecer el marco para el resto de la capacitación. Alienta a los participantes a reflexionar sobre su conocimiento y percepción individual de cuestiones relacionadas con el género.**

### 1.2 MENSAJES CLAVE

- Las normas y percepciones de género existen en todas partes y afectan la forma en que interpretamos y entendemos nuestro entorno.
- La conciencia de género es una competencia que debe aprenderse. Es por eso que realizamos capacitaciones en materia de género.

### 1.3 NOTAS PARA EL INSTRUCTOR

- Un sociómetro es una herramienta que permite a los participantes expresar sus pensamientos sobre una afirmación dada. Al considerar cada afirmación, cada participante reflexiona activamente sobre sus opiniones, conocimientos y experiencias. Puede ser una herramienta útil para resaltar distintos dilemas. Aquí, el sociómetro se usa para resaltar diferentes normas/percepciones de género y para que los participantes reflexionen sobre su propia conciencia de género. Por consiguiente, ofrece también al instructor una buena indicación del nivel de conocimientos en el grupo.
- El sociómetro es además una buena forma de dinamizar al grupo y, cuando se utiliza desde el comienzo de la capacitación, puede crear rápidamente una atmósfera más abierta.
- Algunas afirmaciones tienden a generar mucha discusión. Esto se aplica particularmente a aquellas que se refieren a las percepciones de género. Es necesario que adapte el número de diapositivas y las discusiones de seguimiento sobre cada afirmación de acuerdo con el tiempo asignado.
- En la preparación del ejercicio con el sociómetro, lea la lista de afirmaciones/preguntas sugeridas y sus preguntas de seguimiento, y elija cuáles va a utilizar. También puede elegir otras afirmaciones/preguntas que puedan ser más adecuadas para la audiencia de capacitación.

- El ejercicio con el sociómetro se puede hacer de dos maneras: a) las personas se mueven a lo largo de una línea en la habitación o, si no hay espacio, b) puede pedirles que se pongan de pie o levanten la mano. Cambie las flechas en la diapositiva de Power-Point según el modelo elegido (derecha-izquierda o arriba-abajo).

## 1.4 PRESENTACIONES Y EJERCICIOS

### PRESENTACIÓN: INTRODUCCIÓN

**Paso 1:** Preséntese diciendo su nombre y dando un breve resumen de su experiencia profesional.

**Paso 2:** Solicite a los participantes que se presenten brevemente.

**Paso 3:** Muestre la diapositiva **Objetivos de aprendizaje** y repase los objetivos de aprendizaje para la capacitación.

### Objetivos de aprendizaje

- Nombrar los componentes clave del marco de políticas internacionales sobre la Resolución 1325 sobre las mujeres, la paz y la seguridad, y las Resoluciones para su seguimiento.
- Dar ejemplos que muestren por qué el género es una perspectiva importante en la construcción de la paz.
- Aplicar una perspectiva de género a través de un simple análisis de género.

La Academia Folke Bernadotte  
 Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo


**Paso 4:** Muestre la diapositiva **Resumen** y repase el programa del día.

### Resumen

- Introducción
- Diferentes necesidades de seguridad
- El marco de políticas sobre las mujeres, paz y seguridad
- Conceptos clave de género
- Integrar la perspectiva de género
- Casos prácticos

La Academia Folke Bernadotte  
 Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo


## EJERCICIO: SOCIÓMETRO DE AFIRMACIONES RELACIONADAS CON EL GÉNERO

**Paso 1:** Explique a los participantes que mostrará una serie de diapositivas, cada una con una afirmación.

Ellos deben reflexionar individualmente sobre la afirmación y mostrar cuál es su postura colocándose a lo largo de una escala de sí-no (en dos extremos de la sala). Se les permite ubicarse en cualquier lugar entre los dos extremos de la escala. Deberían estar preparados para explicar su postura. Si no hay suficiente espacio para circular, puede pedir a los participantes que se pongan de pie/sienten o que levanten la mano.

Haga hincapié en que esto no es una prueba. No hay una respuesta correcta o incorrecta.

**Paso 2:** Continúe con el sociómetro. Después de cada diapositiva, pida a un par de participantes que expliquen sus posturas. Facilite la discusión.

Finalice con la diapositiva que solicita a los participantes que reflexionen sobre su nivel de conciencia de género. Resuma la sesión con los puntos de conclusión siguientes.

### PUNTOS DE CONCLUSIÓN

- Uno de los propósitos de este ejercicio es resaltar la existencia de normas y percepciones de género, tanto en nuestra vida privada como profesional.
- Las imágenes/afirmaciones iniciales se relacionan con las normas y percepciones de género. Las otras afirmaciones también aluden a suposiciones relacionadas con el género. Encontramos este tipo de normas y percepciones de género en todas las sociedades. No somos esclavos de estas normas, pero aprendemos a relacionarnos con ellas desde una edad temprana. Tener una perspectiva de género nos ayuda a conocer estas normas y cómo afectan nuestro trabajo.

### AFIRMACIONES DEL MEDIDOR SOCIAL

A continuación se presenta una lista de las preguntas/afirmaciones que encontrará en las diapositivas. También puede hacer sus propias preguntas/afirmaciones y agregar otras imágenes.

**1. Cuando veo este juguete, lo primero que me viene a la mente es... (niña/niño)**

**2. Cuando veo este juguete, lo primero que me viene a la mente es... (niña/niño)**

Estos juguetes suelen estar asociados con niños o niñas. Son ejemplos de cómo enviamos mensajes sobre la feminidad y la masculinidad, por ejemplo a través de colores y formas. ¿Pueden pensar en otros ejemplos?

### 3. Las mujeres se ven más afectadas por conflictos que los hombres (sí/no)

Se suele decir que las mujeres se ven más afectadas por los conflictos que los hombres. Pero en lugar de comparar quién es el más afectado por los conflictos, es más constructivo hablar de las diferentes formas en que un conflicto afecta a las mujeres y a los hombres.

### 4. Las mujeres son más pacíficas que los hombres (sí/no)

Muchas personas creen que las mujeres son intrínsecamente más pacíficas que los hombres. Otros creen que a las mujeres se les inculca ser más pacíficas (debido a que su responsabilidad principal es prologar cuidados). A pesar de todo, las responsabilidades y el lugar de las mujeres las coloca en una buena posición para superar los conflictos.

### 5. El género solo tiene que ver con las mujeres... (sí/no)

Por lo general, se percibe que el género solo tiene que ver con las mujeres. Pero el género se trata de las expectativas, los roles y las responsabilidades de hombres y mujeres, y a qué conducen. Volveremos sobre este tema durante la capacitación.

### 6. Puedo explicar lo que significa integrar una perspectiva de género (sí/no)

El objetivo de esta diapositiva no es determinar si las personas tienen un alto nivel de conciencia de género o no, sino enfatizar que el género es un ámbito de especialización. Por consiguiente, el nivel de conocimientos variará dentro del grupo. El aspecto más importante es que no se espera que nadie lo sepa antes de haber recibido capacitación. Cuanto menos sepamos, ¡más podremos aprender!

## PRESENTACIÓN: ¿POR QUÉ INTEGRAR UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

**Paso 1:** Muestre la diapositiva **La perspectiva de género beneficia a todos**, dando algunos ejemplos de por qué es importante integrar una perspectiva de género.

### La perspectiva de género beneficia a todos

- Normativa
- Muestra las diferencias en nuestra visión de la seguridad
- Mejora nuestra comprensión y análisis
- Capacidades locales
- “La población”

*La Academia Folke Bernadotte*  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo



## NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **La perspectiva de género beneficia a todos.** Integramos una perspectiva de género porque es lo correcto —nos ayuda a identificar las desigualdades de género y las necesidades específicas de género—, pero también porque es algo favorable. Amplía nuestra perspectiva, profundiza nuestra comprensión y amplía nuestras redes.
- **Normativa.** El marco normativo internacional de derechos humanos requiere medidas para garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y luchar contra la discriminación. La igualdad y la no discriminación son principios fundamentales del derecho internacional (p. ej. la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Resolución 1325 y la Resolución 1820).
- **Muestra las diferencias en nuestra visión de la seguridad.** Es probable que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas tengan diferentes experiencias, necesidades y prioridades en materia de seguridad y justicia.
- **Mejora nuestra comprensión y análisis.** Como vamos a ver más adelante, el género tiene mucho que ver con la comprensión de las expectativas sobre las mujeres y los hombres en una sociedad determinada, sus roles y responsabilidades, y el estatus social y las oportunidades que ofrecen. Ser consciente de esto mejora significativamente el análisis del contexto local en el que trabajamos.
- **Mejor uso de las capacidades locales.** Si vemos y entendemos la función que las mujeres locales suelen desempeñar en el fomento de la paz y la confianza, ampliamos los recursos que puede aprovechar la misión/operación.
- **Llegar a toda la población.** Debido a la división del trabajo en función del género, las mujeres no están tan presentes en la esfera pública como los hombres. En consecuencia, es más fácil que sus necesidades e intereses sean ignorados. Con una perspectiva de género, ampliamos nuestra perspectiva para ver las necesidades e intereses de las mujeres/niñas y de los hombres/niños. Esto es mucho más eficaz.

# Unidad II

## *Diferentes necesidades de seguridad*

### 2.1 PROPÓSITO

**El propósito de esta unidad es examinar las diferentes formas en que el conflicto afecta a mujeres y hombres, niñas y niños, y cómo esto genera diferentes necesidades de seguridad. Empezando con una discusión sobre las diferentes necesidades de seguridad, ofrece a los participantes un punto de entrada concreto al género dentro del contexto general de la seguridad.**

### 2.2 MENSAJES CLAVE

- Los conflictos afectan a mujeres, hombres, niñas y niños de diferentes maneras, en consecuencia se ven afectados por diferentes problemas de seguridad. A veces, los mismos problemas de seguridad los afectan de diferentes maneras. Esto significa que las mujeres, los hombres, las niñas y los niños tienen diferentes necesidades de seguridad.
- Analizar las diferentes necesidades de seguridad de las mujeres/los hombres/los niños/las niñas respectivamente es una forma muy concreta y directa de aplicar una perspectiva de género a una situación de seguridad. Cuáles son las diferentes necesidades de seguridad de los diferentes grupos tendría que ser una de las primeras preguntas que debería hacer una misión/operación nacional o internacional cuyo mandato es mejorar la seguridad de la población de un país/área.
- Todas las mujeres no tienen las mismas necesidades de seguridad (por el mero hecho de que sean mujeres) y todos los hombres no tienen las mismas necesidades de seguridad (por el mero hecho de que sean hombres). Aspectos como la etnia, la economía, la religión, dónde vive una persona (zona rural/urbana) y la cultura también determinan las necesidades de seguridad de las personas.

- Los hombres/las mujeres/las niñas/los niños también tienen necesidades de seguridad comunes. No obstante, identificar las diferencias garantiza que no se pase por alto ninguna necesidad de seguridad.

## 2.3 NOTAS PARA EL INSTRUCTOR

- Esta sesión se centra en las diferentes necesidades de seguridad de hombres y mujeres, niños y niñas, con el propósito de subrayar las diferencias de género. Pero es importante tener en cuenta que estas diferencias son graduales. Los hombres y las mujeres también están expuestos a los mismos problemas de seguridad y comparten necesidades de seguridad, pero las causas subyacentes y los efectos pueden ser diferentes.
- El material didáctico “Una familia afectada por conflicto” está destinado a proporcionar un contexto y ofrecer una orientación a los participantes. Si la audiencia de capacitación está familiarizada con un conflicto específico, puede utilizar ese contexto en su lugar. Si está realizando una capacitación previa al despliegue para una misión específica, re-esciba la historia en base a los hechos de ese país/conflicto en particular. Es posible usar situaciones de conflicto y post conflicto.
- A veces los participantes dan ejemplos muy amplios y genéricos de problemas/necesidades de seguridad que no se aplican específicamente a los hombres o mujeres (como escasez de alimentos, necesidad de refugio, seguridad física, etc.). Si esto sucede, anime a los participantes a entrar en más detalles pidiéndoles que analicen las preocupaciones específicas del sexo/la edad dentro de estas categorías.
- En esta unidad hablamos sobre cuestiones de seguridad y necesidades de seguridad. Las cuestiones de seguridad afectan a los hombres, mujeres, niñas y niños de manera diferente, y conducen a diferentes necesidades de seguridad.

## 2.4 PRESENTACIONES Y EJERCICIOS

### EJERCICIO: IDENTIFICACIÓN DE DIFERENTES NECESIDADES DE SEGURIDAD

**Paso 1:** Explique a los participantes que esta sección analizará de qué manera los conflictos afectan a las mujeres y a los hombres (niños y niñas) de manera diferente y, por lo tanto, generan diferentes necesidades/problemas de seguridad.

**Paso 2:** Dibuje la siguiente tabla en un rotafolio.

PROBLEMAS DE SEGURIDAD	
Mujeres	Hombres
Niñas	Niños

**Paso 3:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya el material didáctico “Una familia afectada por conflicto” y un papel de rotafolio. Pida a los participantes que: 1) dibujen la tabla de arriba en el rotafolio y 2) lean la historia en el material didáctico e identifiquen los diferentes problemas de seguridad que enfrentan los hombres, las mujeres, los niños y las niñas en la historia. Si tienen tiempo, aliéntelos a ir más allá de la historia y extraer ejemplos de sus propias experiencias.

**Paso 4:** Mantenga una discusión con todo el grupo y escriba los problemas de seguridad identificados en los diferentes cuadros. Pida a cada grupo que dé 3–5 ejemplos (de esa manera, todos los grupos pueden contribuir). Más abajo damos algunos ejemplos. Esos ejemplos van más allá de la historia en el material didáctico.

PROBLEMAS DE SEGURIDAD	
<p><b>Mujeres:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violencia doméstica</li> <li>• Violación y agresión sexual</li> <li>• Trata de seres humanos</li> <li>• Marginación social</li> <li>• Secuestro/matrimonio por secuestro</li> <li>• Falta de protección legal</li> <li>• Amenazas relacionadas con el honor</li> <li>• Falta de servicios de salud reproductiva</li> </ul>	<p><b>Hombres:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tortura</li> <li>• Secuestros</li> <li>• Reclutamiento forzado</li> <li>• Violencia de las pandillas</li> <li>• Crimen organizado</li> <li>• Estrés debido a la incapacidad de proteger a la familia</li> <li>• Abuso de alcohol</li> <li>• Violencia sexual</li> </ul>
<p><b>Niñas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violación/agresión sexual</li> <li>• Matrimonio forzado</li> <li>• Embarazos tempranos</li> <li>• Falta de acceso a la educación</li> <li>• Reclutamiento forzado</li> </ul>	<p><b>Niños:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secuestros</li> <li>• Reclutamiento forzado</li> <li>• Falta de acceso a la educación</li> <li>• Violación/acoso sexual</li> <li>• Drogas</li> </ul>

Cuando la tabla esté llena, pida reflexiones.

- ¿Qué conclusiones podemos sacar de esto?
- ¿Qué ganamos al analizar los problemas de seguridad de esta manera?
- ¿Qué significa esto para una misión/operación? ¿Qué significa si usted es un agente de policía? ¿Un funcionario del Estado Derecho? ¿Un oficial de seguridad?

**Paso 5:** Muestre la diapositiva **Diferentes necesidades de seguridad** y finalice el ejercicio con los puntos de conclusión siguientes.

## Diferentes necesidades de seguridad

- Diferentes necesidades mandan por diferentes estrategias
- Inseguridades directas e indirectas
- Explicaciones biológicas y sociales
- Diferentes mujeres – diferentes hombres
- Diferentes necesidades – diferentes perspectivas
- Mejor conocimiento de la situación
- Necesidades de las mujeres consideradas asunto privado

La Academia Folke Bernadotte  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo



## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

- **Diferentes necesidades, diferentes estrategias.** Esta manera de ver la seguridad pone de manifiesto que los hombres y las mujeres, las niñas y los niños tienen a veces necesidades de seguridad que son específicas de su sexo/edad. Incluso si las necesidades de seguridad son similares, por ejemplo, con respecto al acceso de los niños y niñas a la educación o como víctimas del reclutamiento forzoso, las causas y consecuencias pueden ser diferentes. Por ejemplo, puede haber diferentes razones por las que las niñas y los niños no vayan a la escuela. O bien, los niños y niñas pueden ser reclutados por la fuerza por parte de grupos armados, pero a menudo terminan desempeñando diferentes roles (aunque no debemos pensar que las niñas siempre permanecen en roles de apoyo). Para atender a estas necesidades diferentes se requieren estrategias diferentes.
- **Inseguridades directas e indirectas.** Las necesidades de seguridad de las mujeres no son necesariamente más graves que las de los hombres. En el sentido inmediato, los niños y los hombres (especialmente los hombres jóvenes) corren un mayor riesgo de ser asesinados (sobre todo por la participación directa en un conflicto), pero también son más propensos a sufrir detenciones ilegales, tortura y asesinatos directos como civiles. Las necesidades de seguridad de las niñas y las mujeres suelen ser más indirectas y a largo plazo, causadas por las consecuencias a largo plazo de un conflicto. Por lo tanto, reciben menos atención. Las mujeres tienden a verse muy afectadas por el colapso de las estructuras de bienestar social y los sistemas de apoyo. La falta de acceso a los recursos en tiempos de paz tiende a agravar la situación durante la guerra, especialmente para aquellas mujeres que pierden a sus esposos o, por otras razones, se convierten en el único sostén de la familia. Además de las dificultades financieras de encontrar medios para mantener a la familia, muchas viudas se enfrentan a estigmas sociales y a la discriminación.

- **Explicaciones biológicas y sociales.** Las diversas inseguridades de hombres y mujeres provienen en parte de diferencias biológicas (por ejemplo, diferencias reproductivas) y en parte se deben a roles, responsabilidades y expectativas sociales/económicas diferentes.
- **Todas las mujeres no tienen las mismas necesidades de seguridad** por el mero hecho de ser mujeres y todos los hombres no tienen las mismas necesidades de seguridad por el mero hecho de ser hombres. Aspectos como el origen étnico, la economía, la religión, dónde vive una persona (zona rural/urbana) y la cultura son factores adicionales que determinan las necesidades de seguridad de las personas. Además, los hombres y las mujeres comparten necesidades de seguridad, aunque puedan experimentarlas de manera diferente.

### VULNERABILIDADES DE LAS MUJERES EN KOSOVO

En Kosovo, muchas mujeres tienen dificultades para acceder a la propiedad. A pesar de una fuerte ley de igualdad de género, la práctica consuetudinaria sobre herencia niega a las mujeres el acceso a la propiedad. Esto hace que muchas mujeres dependan, desde el punto de vista económico, totalmente de sus familiares varones (padres, hermanos, esposos e hijos). Esta dependencia financiera agrava la vulnerabilidad de las mujeres a la violencia doméstica y, como resultado, las mujeres maltratadas a menudo terminan regresando con su esposo/familiar abusivo.

- **Diferentes necesidades, diferentes perspectivas.** Diferentes necesidades de seguridad significan diferentes perspectivas. Debido a estas diferentes necesidades/perspectivas de seguridad, es importante tener diferentes fuentes de información, incluyendo diferentes grupos de personas.
- **Mejor conocimiento de la situación.** Los datos desglosados por sexo nos ayudan a obtener una imagen más precisa de una situación y un mayor conocimiento de la misma. Las herramientas para recopilar datos desglosados por sexo, edad y origen étnico son adecuadas para usar sobre el terreno. En la misión de la UE en Bosnia Herzegovina, los equipos de enlace y observación se encargaron de recopilar datos desglosados por sexo (véase el ejercicio alternativo “Matriz de conocimiento de la situación en cuanto a género”). Esto ayudó al comandante militar a obtener un conocimiento más preciso de la situación de género y responder de manera más adecuada, lo que promovió un entorno seguro para toda la población.
- **Las necesidades de seguridad de las mujeres y niñas suelen considerarse como un asunto privado.** Por ese motivo, no siempre se han considerado pertinentes para las misiones internacionales y operaciones de seguridad. En consecuencia, no siempre se entienden suficientemente bien y tienden a recibir menos atención.

## LA VIOLENCIA SEXUAL DURANTE LA GUERRA CIVIL DE GUATEMALA

Durante la Guerra Civil de Guatemala entre 1960 y 1996, la violación sistemática y la esclavitud sexual se utilizaron ampliamente. La impunidad ha sido generalizada, y cuando los casos se han llevado a los tribunales, las audiencias han sido prolongadas. Además, muchas mujeres describen sus experiencias en los tribunales como extremadamente humillantes, y las amenazas de los familiares y amigos del acusado han obstaculizado en gran medida la vida cotidiana de las mujeres. En 2016, en el caso histórico de Sepur Zarco, el tribunal nacional guatemalteco, encabezado por una fiscal general, finalmente condenó a dos ex militares por crímenes de lesa humanidad y desaparición forzada en virtud del derecho internacional. Fue el primer caso de violencia sexual relacionada con los conflictos que se presentó en virtud del código penal de Guatemala, y la primera vez en el mundo que un tribunal nacional consideró cargos de esclavitud sexual durante un conflicto armado.<sup>2</sup>

### 2.4.1 PRESENTACIONES Y EJERCICIOS ALTERNATIVOS/ADICIONALES

#### EJERCICIO: MATRIZ DE CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN EN CUANTO A GÉNERO

**Paso 1:** Muestre la diapositiva **Matriz de conocimiento de la situación en cuanto a género**. Preferiblemente, rellene la matriz con datos precisos de un contexto pertinente a la audiencia de capacitación. Desde luego, puede cambiar los tipos de categorías de seguridad para que sean más idóneos para su contexto de capacitación.

Tipo de inseguridad	Grupo étnico 1			Grupo étnico 2		
	Mujeres	Hombres	Niños	Mujeres	Hombres	Niños
Accidentes con minas	4	6	15	6	4	18
Trata de personas	15	4	27	7	10	22
Desempleo	40%	25%		25%	15%	
Violencia intrafamiliar	12		9	25	5	10
Secuestros políticos		19	7	13		15
Accidentes automovilísticos	7	25	9	11	31	8

La Academia Folke Bernadotte  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo



**Nota:** Los números en esta matriz son ficticios

2. ONU Mujeres. Disponible en: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/3/guatemala-victory-against-sexual-violence-in-armed-conflict>. Consultado el 20 de mayo de 2017.

- Paso 2:** Divida a los participantes en grupos y pídeles que reflexionen sobre la información en la matriz y lo que aprendemos de este tipo de datos.
- Paso 3:** Mantenga una discusión con todo el grupo.
- Paso 4:** Haga un resumen con los puntos de conclusión anteriores. Recuerde a los participantes que esta matriz es una buena herramienta de trabajo para llevar a la esfera de acción.
- Paso 5:** Pregúnteles si tienen algún comentario sobre la matriz. Aclare que la categoría de niños también podría/debería ser desglosada en niñas y niños para una mejor comprensión.

## 2.5 MATERIALES DIDÁCTICOS PARA LA UNIDAD II

### MATERIAL DIDÁCTICO: UNA FAMILIA AFECTADO POR CONFLICTO

Julio vive en Inlandia, un país que padece conflictos internos desde hace 12 años. Julio proviene de una familia pobre de cinco hijos. Perteneció a la minoría étnica que, a través de un grupo armado no estatal, está luchando contra las fuerzas gubernamentales. Durante el tercer año del conflicto, cuando tenía 14 años, las fuerzas gubernamentales mataron a su padre. El padre era el sostén principal de la familia. Tras la muerte del padre, la madre de Julio tuvo que asumir la responsabilidad de mantener a la familia. Dadas las dificultades para encontrar un trabajo que le permitiera mantener a sus cinco hijos, decidió irse al extranjero como empleada doméstica en X-landia.

Por ser el hijo mayor, Julio se quedó a cargo de sus hermanos. Para ello, Julio y su hermana Lisa (que en ese momento tenía 13 años) abandonaron la escuela. Julio encontró un trabajo como oficial de seguridad en una de las empresas locales, mientras que Lisa permaneció en casa para ocuparse de las tareas domésticas y de sus hermanos más pequeños.

Julio tenía un cinturón negro en karate y había ganado varias competiciones. Esto atrajo la atención de las fuerzas gubernamentales y del grupo no estatal de lucha contra el gobierno. Mientras que el grupo no estatal trataba de reclutarlo en sus filas, las fuerzas gubernamentales solían hostigarlo y amenazarlo por ser un terrorista. Fue arrestado un par de veces y golpeado duramente.

La hermana mayor de Julio, Jenny, estaba casada y tenía dos hijos. Un día, su esposo pisó una mina terrestre mientras trabajaba en el campo. Sobrevivió, pero resultó gravemente herido. Al no poder trabajar, comenzó a beber y fue cada vez más violento con ella y los niños. Jenny comenzó a trabajar para mantener a la familia. Cultivaba verduras que vendía en el mercado. Un día, a Jenny le robaron todo su dinero justo antes de salir del mercado. Decidió ir a la policía para denunciar el robo. Pero los agentes en la comisaría pertenecían al grupo étnico mayoritario y, en lugar de registrar la denuncia, la intimidaron y amenazaron con violarla. Jenny logró escapar y huyó a su casa.

**Si bien los conflictos generan inseguridad para todos, afectan a las niñas/los niños y a las mujeres/los hombres de diferentes maneras.**

- **Identifique los diferentes problemas de seguridad que afectan a los hombres, mujeres, niños y niñas en la historia anterior.**
- **¿Tiene otros ejemplos de su propia experiencia de diferentes problemas de seguridad que afectan a las mujeres/niñas y los hombres/niños de diferentes maneras?**

# Unidad III

## *El marco de políticas sobre las mujeres, la paz y la seguridad*

### 3.1 PROPÓSITO

El propósito de esta unidad es presentar los componentes clave del marco de políticas internacionales sobre las mujeres, la paz y la seguridad. Las Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad constituyen la base de todos los esfuerzos para promover la integración de una perspectiva de género en las misiones y operaciones internacionales.

### 3.2 MENSAJES CLAVE

- Las ocho Resoluciones sobre las mujeres, la paz y la seguridad se basan en el derecho internacional en materia de derechos humanos y sus principios de no discriminación e igualdad de género.
- La Resolución 1325 sobre las mujeres, la paz y la seguridad se adoptó en 2000. Esta fue la primera vez que el Consejo de Seguridad debatió el impacto particular del conflicto armado en las mujeres y las niñas, y reconoció su función como protagonistas y contribuyentes de la paz y la seguridad. Por lo tanto, fue una Resolución altamente innovadora.
- La agenda relativa a las mujeres, la paz y la seguridad tiene tres vías principales: participación, protección e integración de una perspectiva de género en todas las

misiones y operaciones internacionales de paz y seguridad. Las dos primeras vías, participación y protección, a veces se tratan como cuestiones separadas, e incluso rivales (para obtener atención y recursos políticos). Sin embargo, es importante considerarlas como complementarias. El empoderamiento y el derecho de las mujeres a participar en asuntos de paz y seguridad es, en definitiva, una forma de mejorar su protección. Al mismo tiempo, la violencia sexual es una gran amenaza y un obstáculo para la participación igualitaria de las mujeres.

### 3.3 NOTAS PARA EL INSTRUCTOR

- Será necesario que ajuste esta sesión y la haga tan detallada como tenga tiempo y considere pertinente para la audiencia destinataria. Para la mayoría del personal internacional de las misiones sería suficiente conocer el marco general y las tres vías principales, y los principales documentos normativos de la propia misión sobre la integración de género y sus compromisos.
- Si está realizando una capacitación previa al despliegue o durante la misión, puede ser pertinente hacer una referencia concreta a la legislación nacional. ¿Existe un Plan de Acción Nacional? En ese caso, ¿qué dice? ¿Cómo es el marco jurídico nacional?
- El material didáctico “Breves resúmenes de las Resoluciones” puede utilizarse como lectura de fondo.

### 3.4 PRESENTACIONES Y EJERCICIOS

#### EJERCICIO: EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS INTERNACIONALES

**Paso 1:** Presente el propósito de la unidad.

**Paso 2:** Divida a los participantes en grupos y distribuya los materiales didácticos “Hitos principales” y “Años de los hitos principales”. Pida a los grupos que asocien cada hito con un año. Dígalos que diferentes hitos pueden tener un mismo año. Permítales buscar la combinación correcta en Internet, si así lo desean. Esto no pretende ser una prueba, sino un proceso de aprendizaje. Mientras tanto, coloque los diferentes años en la pared en una línea de tiempo. Utilice notas autoadhesivas grandes o algo similar.

**Paso 3:** Repase la línea de tiempo. Comience desde el principio y pregunte a los participantes qué pasó cada año. Coloque el hito correcto/los hitos correctos en el año correspondiente (utilice notas autoadhesivas grandes).

**Paso 4:** Pida a los participantes que reflexionen sobre el desarrollo: ¿Qué es lo que ven? Haga hincapié en que esta no es una lista exhaustiva de hitos, ¿desean agregar algún hito?

**Paso 5:** Resuma el desarrollo con los siguientes puntos de conclusión:

**Puntos de conclusión:** Vea las notas de la diapositiva **Presentación alternativa: El desarrollo de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad.**

## PRESENTACIÓN ALTERNATIVA: EL DESARROLLO DE LA AGENDA SOBRE LAS MUJERES, LA PAZ Y LA SEGURIDAD

**Paso 1:** Muestre la diapositiva **El desarrollo de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad** y proporcione a los participantes una visión general de cómo ha sido el desarrollo de la agenda de las mujeres, la paz y la seguridad.



### NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **Parte integral de la agenda de derechos humanos.** La agenda de mujeres, paz y seguridad es una continuación de la agenda de los derechos humanos de la mujer. Los derechos de la mujer han sido parte de la agenda de la ONU desde su creación y son inscritos en la Carta de ONU. Algunos hitos importantes desde entonces son la formación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (establecida en 1946), cuando la ONU inició a abordar la cuestión de igualdad de género; y el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985), que fue un programa de ONU para promover derechos y oportunidades iguales para todas las mujeres en el mundo. El Decenio envolvió tres conferencias mundiales sobre la mujer (México 1975, Copenhague 1980 y Nairobi 1985). Otro hito importante fue la adopción de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en 1979. Es importante señalar que todas las convenciones de derechos humanos de la ONU incluyen la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y la no discriminación basada en el sexo como principios fundamentales.
- **La tercera Conferencia Mundial sobre la mujer confirmó que “todos los asuntos son asuntos de la mujer”.** Este marcó el primer paso hacia el reconocimiento global que estableció que no podemos separar asuntos de la mujer de otros asuntos y que no los podemos tratar como casos aislados, y por definición, marcó también el primer paso hacia la incorporación de la perspectiva de género.

- **La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer** (1993). Reafirmando CEDAW y abordando en particular el asunto de la violencia contra la mujer.
- **La Declaración de Beijing.** La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995 tuvo lugar en Beijing para dar seguimiento a compromisos anteriores. La conferencia finalizó con una Declaración que señaló 12 cuestiones preocupantes para la mujer. La mujer y los conflictos armados fue una de estas cuestiones.
- **Los primeros asesores de género en misiones de paz de ONU en Kosovo y Timor Leste** (1999).
- **La declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia** (2000) sobre la incorporación de una perspectiva de género en operaciones multidimensionales de apoyo de la paz (DOMP) fue el resultado de un proyecto lanzado por DOMP (con el mismo nombre). DOMP fue considerado el último bastión de incorporación de la perspectiva de género en la ONU, pero entrando el DOMP fue el primer paso en el campo de paz y seguridad.
- **El primer debate público en el Consejo de Seguridad.** El Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer se había fortalecido el movimiento global de la mujer, que, particularmente a través de UNIFEM, ganó un mayor acceso a la ONU. Tras la Declaración de Windhoek, Namibia organizó una reunión Fórmula Arria del Consejo de Seguridad, en cual organizaciones de mujeres de Guatemala, Somalia, Tanzania y Sierra Leone presentaron sus preocupaciones a los miembros del consejo. Después siguió el primer debate público de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad y, unos días después, la adopción de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Esto muestra que RCSNU 1325 fue impulsado por un fuerte movimiento global de mujeres, en gran parte representado por mujeres de países afectados por conflictos. De esa manera demostrable, no es una agenda impulsada por el Occidente.
- **La Resolución 1325 reconoció la experiencia de las mujeres en situaciones de conflicto.** La adopción de la Resolución 1325 fue muy innovadora porque representó un reconocimiento, requerido durante largo tiempo, de que las experiencias de las mujeres en los conflictos, su derecho a participar y ser reconocidas como partes iguales en los procesos de paz (tanto formales como informales) y sus necesidades de seguridad específicas son motivo de preocupación para la paz y la seguridad internacional.
- **La Resolución 1820 se centró en la violencia sexual en los conflictos.** En 2008, el Consejo de Seguridad aprobó la Resolución 1820. Esta Resolución prestó especial atención a la violencia sexual en los conflictos. Desde entonces, el Consejo ha adoptado siete Resoluciones de seguimiento adicionales a la Resolución 1325. Juntas, conforman la agenda relativa a las mujeres, la paz y la seguridad.
- **La responsabilidad nacional.** Las Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad establecen compromisos internacionales, pero la responsabilidad principal de mantener estos compromisos corresponde a los Estados nacionales. Esta responsabilidad se materializa a través del desarrollo y la aplicación de planes de acción nacionales para la Resolución 1325 y/o través de la integración de los compromisos fundamentales en la legislación nacional.

- **Tendencias generales:** Desde el principio, la agenda tenía un enfoque de derechos legales y de la no discriminación. Más tarde, esto pasó a centrarse en la eficiencia (la participación de las mujeres haría el desarrollo más eficiente) y últimamente al empoderamiento. El desarrollo de la integración de la perspectiva de género surgió del reconocimiento de que no podemos abordar la desigualdad de género como un problema separado de las mujeres, pero debemos adoptar un enfoque estructural que reconozca las relaciones y estructuras desiguales de género.

**Paso 4:** Muestre la diapositiva **Tres vías**.



## NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

Hay muchas maneras de categorizar la agenda de las mujeres, la paz y la seguridad. Las Resoluciones son exhaustivas y abarcan una amplia gama de áreas y cuestiones, pero en resumen podemos identificar tres vías paralelas pero interconectadas:

### 1. El derecho de la mujer a la participación igualitaria (internamente/externamente)

- La participación igualitaria de la mujer implica tanto la inclusión de las mujeres y organizaciones de mujeres locales en actividades y procesos relacionados con la paz y la seguridad (desde la prevención hasta la construcción de la paz) como la participación igualitaria de las mujeres en las misiones y operaciones de paz. También debemos considerar dónde se encuentran las mujeres y los hombres en una organización y qué facultad de decisión tienen.
- La participación igualitaria de las mujeres se trata principalmente del derecho a participar. Pero, dado que las mujeres representan una gran proporción de toda sociedad, ignorar sus experiencias y perspectivas no resulta eficaz ni sostenible. Debido a los roles sociales de las mujeres, ellas suelen estar en una buena posición para enta-

blar un diálogo interétnico. Hay muchos ejemplos de mujeres que trabajan interétnicamente para la paz. Algunos de los más conocidos son los movimientos de Mujeres de Negro en los Balcanes y en el Medio Oriente, así como la Red de Mujeres por la Paz de la Unión del Río Mano (MARWOPNET) en Liberia, Sierra Leona y Guinea. Las mujeres constructoras de la paz existen en todas partes, solo tenemos que realizar un mayor esfuerzo para verlas, reunirnos con ellas y escuchar lo que tienen que decir.

- Tanto hombres como mujeres pueden incluir los intereses de la mujer en la agenda de un proceso de paz. Sin embargo, hasta ahora, se sabe que la inclusión de las mujeres en las negociaciones de paz, aunque solo sea en calidad de observadoras, aumenta la capacidad de lograr un acuerdo de paz que reconozca las experiencias de conflicto de las mujeres y las cuestiones de importancia para ellas.
- No hay que pensar que solo las mujeres pueden relacionarse con mujeres en lo que respecta a sus necesidades e intereses. En muchas situaciones, los hombres pueden hablar con las mujeres y es importante que lo hagan. La integración requiere que tanto hombres como mujeres hablen de las necesidades e intereses específicos de la mujer, siempre que sea pertinente como parte integrante del debate general.

## **2. Las necesidades especiales y el derecho de protección de la mujer (particularmente de la violencia sexual)**

- Desde 2008, el Consejo de Seguridad ha reforzado su postura sobre la protección contra la violencia sexual en los conflictos con la adopción de la Resolución 1820 (2008), la Resolución 1888 (2009), la Resolución 1960 (2010) y la Resolución 2106 (2013). Estas Resoluciones establecen claramente que la violencia sexual contra civiles puede constituir un crimen de guerra, un crimen de lesa humanidad o un acto constitutivo con respecto al genocidio. También exhortan para que se ponga fin a la impunidad de los responsables.
- La violencia sexual puede ser utilizada con el propósito de “deshonrar” y desmoralizar al enemigo. Las amenazas de violencia sexual pueden conducir a desplazamientos masivos y la limpieza étnica.
- La violación en tiempos de guerra es un tema mucho más complicado de lo que en ocasiones sugiere el debate. No sucede en todos los conflictos y dista mucho de ser siempre ordenada desde arriba. A veces las perpetradoras son mujeres, y los hombres también son víctimas.

## **3. La integración de una perspectiva de género en las misiones y operaciones de paz y seguridad a lo largo del ciclo del conflicto**

- Además de la participación igualitaria y las necesidades de protección especial de las mujeres, las Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad requieren la integración de una perspectiva de género en todas las operaciones de mantenimiento de la paz y los procesos afines.

- La estrategia de integrar una perspectiva de género se conoce como “gender mainstreaming”. Concretamente, significa que analizamos de qué manera los hombres y mujeres (niños y niñas) se ven afectados por una situación específica (sus diferentes necesidades e intereses) y de qué manera las políticas y acciones de la misión/operación afectan y benefician a mujeres y hombres (niños y niñas).

## EJERCICIO: LOS COMPONENTES CLAVE DE LA RESOLUCIÓN 1325 Y LAS RESOLUCIONES PARA SU SEGUIMIENTO

**Paso 1:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya las Resoluciones 1325 y 1820 a todos los grupos junto con tres marcadores de diferentes colores. Pídales que identifiquen las tres vías: 1) participación equitativa de la mujer; 2) las necesidades especiales y el derecho a la protección de la mujer y 3) la integración de una perspectiva de género en las Resoluciones, marcando los párrafos que tratan cada vía con un color diferente. Pídales que reflexionen sobre las principales diferencias entre las Resoluciones.

**Paso 2:** Mantenga una discusión con todo el grupo. ¿Qué dicen las Resoluciones sobre las tres vías? ¿Cuáles son las principales diferencias entre las Resoluciones?

**Paso 3:** Distribuya el material didáctico “Un resumen de las Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad”. Este documento muestra los puntos clave de cada Resolución. En este documento, las Resoluciones se dividen en las dos primeras vías: participación y protección. Concluya con el siguiente punto de conclusión.

## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

**La interdependencia entre participación y protección.** Si bien la mayoría de las Resoluciones (excepto la Resolución 1960, que se refiere casi exclusivamente a la violencia sexual) enfatizan tanto la participación como la protección, entre las activistas por los derechos de la mujer ha existido el temor de que el creciente interés en la violencia sexual reduzca a las mujeres a ser consideradas como víctimas en lugar de protagonistas y contribuyentes de la paz y la seguridad. También ha habido críticas de que la agenda contra la violencia sexual se centra demasiado en las soluciones técnicas en lugar de abordar las causas subyacentes (como las desigualdades en las relaciones de poder entre los géneros). Las tres últimas Resoluciones, 2106, 2122 y 2242, han dispersado algunos de estos temores, ya que reconocen claramente que la participación igualitaria de las mujeres y su necesidad de protección contra la violencia sexual son interdependientes y se refuerzan mutuamente.

## PRESENTACIÓN: LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO

Esta presentación puede agregarse para cualquier audiencia de capacitación que necesite saber más acerca de la violencia basada en el género, como la policía u otro personal del Estado de derecho.

**Paso 1:** Muestre la diapositiva **Violencia basada en el género I** y explique que la violencia basada en el género se define como la violencia dirigida contra individuos o grupos por razones de sexo. Esa violencia puede ser sexual, física (pero no sexual) y/o psicológica.

### Violencia basada en el género

Violencia basada en el género		
Sexual	Física (no-sexual)	Psicológica

La Academia Folke Bernadotte  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo



**Paso 2:** Pida a los participantes que den ejemplos de violencia basada en el género (para cada categoría). Escriba sus sugerencias en un papel de rotafolio. A continuación se presentan algunos ejemplos (diapositiva **Violencia basada en el género II**). También considere de qué manera las mujeres, los hombres, las niñas y los niños se ven afectados por estas diversas formas de violencia basada en el género.

### Violencia basada en el género

Violencia basada en el género		
Sexual	Física (no-sexual)	Psicológica
<ul style="list-style-type: none"><li>• Violación</li><li>• Abuso sexual</li><li>• Prostitución forzado</li><li>• Matrimonio forzado</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Paliza</li><li>• Secuestro</li><li>• Reclutamiento forzado</li><li>• Mutilación genital femenina</li><li>• Trata de personas</li><li>• Crimen de honor</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Difamación</li><li>• Acoso</li><li>• Intimidación</li><li>• Humillación</li><li>• Amenazas</li><li>• Exclusión social</li></ul>

La Academia Folke Bernadotte  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo



**Paso 3:** Divida a los participantes en pequeños grupos y pida a cada grupo que piense en posibles estrategias para prevenir la violencia basada en el género dentro de las tres categorías.

**Paso 4:** Mantenga una discusión con todo el grupo y escriba las estrategias sugeridas. A continuación se presentan algunas estrategias sugeridas.

- Patrullar ciertas áreas en momentos en que el riesgo de agresiones es alto.
- Asegurar instalaciones de lavado y servicios sanitarios separados para hombres y mujeres en edificios públicos o entornos con desplazados internos/refugiados.
- Asegure el alumbrado de calles por la noche en lugares donde circulan hombres y mujeres.
- Establecer servicios especiales de policía para la violencia doméstica con personal capacitado.
- Entrenar a la policía en la identificación y el manejo de casos de violencia doméstica.
- Mecanismos de coordinación entre el personal de salud, la policía y los abogados para una mejor manejo de casos y seguimiento.
- Capacitar a jueces, abogados y fiscales sobre las actitudes relacionadas con la violencia sexual.
- Reforma militar para fortalecer la cadena de mando —la violencia sexual es más común en grupos o fuerzas armadas con una cadena de mando débil.
- Debatar distintos aspectos relativos a la masculinidad —tanto positivos como negativos— con hombres, sobre todos hombres uniformados.

### **PROTECCIÓN DE LA VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO: EL CASO DE LA MISIÓN DE LA UE EN LA REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO**

La UE solía apoyar al gobierno de la República Democrática del Congo (RDC) para reformar su servicio de policía. Para fortalecer el papel de las fuerzas policiales como agentes de protección, la misión de la UE en la RDC y sus asociados ayudaron a las fuerzas policiales nacionales a establecer unidades especiales de protección de la infancia y violencia basada en el género. La misión de la UE en la RDC también ayudó a diseñar y validar un manual nacional de capacitación sobre cómo investigar la violencia sexual y basada en el género. El objetivo fue facilitar, a través de la capacitación y el equipamiento, a las Unidades Especiales para que realicen investigaciones profesionales mientras protegen a las víctimas y los testigos, restableciendo así la confianza en el resto de la población.

## EJERCICIO: LÍNEA DE AYUDA DE LA POLICÍA EN AFGANISTÁN

**Paso 1:** Divida a los participantes en grupos pequeños y distribuya el material didáctico “Línea de ayuda para mujeres policías”. Pídeles que lean y discutan lo que podemos aprender de esta experiencia. ¿Qué fue lo positivo de esta iniciativa? ¿Cuáles fueron los posibles errores?

**Paso 2:** Mantener una discusión con todo el grupo.

## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

- La idea subyacente de establecer una línea de ayuda fue buena. Al establecer la línea de ayuda, se reconoció que el acoso a las mujeres policías era un problema, la línea de ayuda se hizo accesible a todos y mejoró enormemente la confidencialidad.
- El ejemplo refleja algunos desafíos comunes. Aparentemente, la línea de ayuda se puso en marcha sin garantizar una participación y una comprensión real dentro del Ministerio del Interior de cómo responder a las quejas de carácter delicado. El principio de llamadas gratuitas es bueno, pero en ese caso se debe garantizar el acceso a los recursos. Además, el ejemplo muestra que garantizar el acceso técnico puede no ser suficiente. Las mujeres policías también forman parte de la sociedad afgana y, como tales, son afectadas y portadoras de valores y actitudes sociales que les dificultan informar de manera individual.
- El ejemplo muestra la importancia de las redes y el apoyo grupal. Debido al estigma social, con frecuencia se impide a las mujeres hablar de experiencias de acoso. Como resultado, estas experiencias son marginadas y muchas mujeres incluso piensan que tienen la culpa. Las redes en las que las mujeres pueden compartir experiencias y apoyarse mutuamente son, por lo tanto, muy motivadoras y suelen generar más acciones.
- Por último, pero no menos importante, el ejemplo señala la importancia de trabajar con el medio ambiente en las instituciones que reclutan a las mujeres. Esto incluye trabajar con policías varones para cambiar sus percepciones de las mujeres policías y lo que las mujeres que se incorporan a la policía pueden o no pueden hacer.

## MATERIALES DIDÁCTICOS PARA LA UNIDAD III

### MATERIAL DIDÁCTICO: UN RESUMEN DE LAS RESOLUCIONES DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LAS MUJERES, LA PAZ Y LA SEGURIDAD

<b>LA RESOLUCIÓN 1325 (2000)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La primera vez que el Consejo de Seguridad (CSNU) debate sobre las mujeres, la paz y la seguridad</li> <li>• Fuerte hincapié en la importancia de la participación plena y equitativa de las mujeres en las cuestiones de paz y seguridad, incluyendo la solución de los conflictos y la prevención</li> <li>• Perspectiva de género en las misiones y operaciones de mantenimiento de la paz (integración de la perspectiva de género)</li> <li>• Asegurar que se tengan en cuenta las necesidades específicas de las niñas y mujeres</li> <li>• Protección contra la violencia y el abuso sexual en situaciones de conflicto</li> </ul>	
<b>Participación</b>	<b>Protección</b>
<b>1889 (2009)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reitera la importancia de la plena participación plena y equitativa de las mujeres en todas las etapas de los procesos de paz</li> <li>• Fuerte enfoque en los procesos de posconflicto y recuperación</li> <li>• Indicadores a ser desarrollados para la aplicación</li> <li>• Empoderamiento de la mujer, sobre todo teniendo en cuenta su contribución a la construcción de la paz y la reconciliación</li> </ul>	<b>1820 (2008)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hace hincapié en la importancia de la participación plena y equitativa de las mujeres</li> <li>• El Consejo de Seguridad de la ONU tiene un mandato sobre la violencia sexual relacionada con los conflictos</li> <li>• La violencia sexual en los conflictos como una táctica de guerra</li> <li>• Poner fin a la impunidad de quienes cometen actos de violencia sexual en situaciones de conflicto</li> </ul>
<b>2122 (2013)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vincula explícitamente el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género con el mantenimiento de la paz y la seguridad</li> <li>• Subraya la información puntual y los análisis de diferentes canales del CSNU sobre el impacto de la guerra en las niñas y las mujeres</li> <li>• La participación igualitaria de las mujeres en otras áreas de la labor del Consejo</li> <li>• Incrementar el número de mujeres y los conocimientos especializados en materia de género en todos los equipos de mediación</li> <li>• Interacción y participación de las organizaciones de mujeres de la sociedad civil</li> <li>• Revisión de alto nivel en 2015</li> </ul>	<b>1888 (2009)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombramiento de un Representante Especial sobre la violencia sexual en los conflictos</li> <li>• Oficiales de protección de mujeres y equipos de respuesta rápida</li> <li>• Violencia sexual en los procesos de paz y esfuerzos de mediación</li> <li>• Supervisión y presentación de informes más sistemáticos</li> </ul>
<b>2242 (2015)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque continuo en la participación de las mujeres, particularmente en la prevención de conflictos y la mediación</li> <li>• Fortalecimiento de la perspectiva de género y necesidad de conocimientos especializados en cuestiones de género</li> <li>• Grupo informal de expertos sobre mujeres, paz y seguridad para apoyar al Consejo de Seguridad</li> <li>• Perspectiva de género sobre el extremismo/terrorismo violento y el papel de las mujeres en la prevención de la radicalización</li> <li>• Mayor financiación de la agenda relativa a las mujeres, la paz y la seguridad</li> <li>• Solicita una estrategia para garantizar el 50 % de las mujeres en contingentes militares y policiales</li> <li>• Objetivos de género como indicadores del desempeño</li> </ul>	<b>1960 (2010)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque exclusivo en la violencia sexual</li> <li>• La lista de “denuncias públicas”</li> <li>• Poner fin a la impunidad y aumentar la persecución</li> <li>• Debe establecerse un mecanismo de supervisión y un mecanismo de presentación de informes</li> <li>• Más mujeres en el mantenimiento de la paz</li> </ul>
	<b>2106 (2013)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pone en práctica aún más las Resoluciones anteriores sobre la violencia sexual y reitera la importancia de agentes encargados de la protección de las mujeres y asesores en cuestiones de género</li> <li>• Fuerte vínculo entre la igualdad de género/la potenciación de la mujer y la prevención y protección de la violencia sexual en situaciones de conflicto</li> <li>• Niños y hombres en el contexto de la violencia sexual en los conflictos armados</li> </ul>

## MATERIAL DIDÁCTICO: BREVES RESÚMENES DE CADA RESOLUCIÓN

- La **Resolución 1325** fue adoptada en octubre de 2000. Es la primera Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad y, como tal, fue pionera. La Resolución subraya la importancia de una participación plena e igualitaria en la construcción de la paz y enfatiza sus contribuciones a la solución de los conflictos. Exige un aumento en el número de mujeres en las misiones de mantenimiento de la paz y el suministro de capacitación especializada para el personal de mantenimiento de la paz. Establece que todas las operaciones de mantenimiento de la paz y los esfuerzos de construcción de la paz deben implementarse con una perspectiva de género para garantizar que se hayan considerado las necesidades específicas de las mujeres. La Resolución insta además a todas las partes en un conflicto a respetar el derecho internacional, respetar los derechos humanos y proteger a las mujeres y los niños de todas las formas de violencia sexual en los conflictos y pide el enjuiciamiento adecuado de los responsables de tales actos. En este contexto, también hace hincapié en la necesidad de excluir tales crímenes de las disposiciones de amnistía.
- La **Resolución 1820** fue adoptada en junio de 2008. Sin dejar de insistir en la importancia de la participación plena y equitativa de las mujeres en las cuestiones de paz y seguridad (sobre todos en el desarrollo de medidas de protección), se centra en la necesidad de detener la violencia sexual sistemática y generalizada en los conflictos y asegurar el apoyo adecuado para los sobrevivientes. La Resolución llama a la violencia sexual una táctica de guerra y reconoce su importancia para la paz y la seguridad internacional. Hace un llamamiento a todas las partes en un conflicto para que protejan a los civiles y pongan fin a la impunidad de los responsables de esos actos, al tiempo que manifiestan las intenciones de los Consejos de Seguridad de tomar medidas apropiadas contra la violencia sexual generalizada o sistemática en situaciones que figuran en sus agendas. La Resolución también habla de la posibilidad de considerar sanciones específicas y graduales contra las partes en situaciones de conflicto que cometan violencia sexual sistemática. También solicita a la ONU que desarrolle programas de capacitación para el personal de mantenimiento de la paz, aplique la política de tolerancia cero de la explotación y el abuso sexuales y desarrolle directrices eficaces. Por último, pero no menos importante, se pide al Secretario General que presente un informe sobre la aplicación de esta Resolución.
- La **Resolución 1888** fue adoptada en septiembre de 2009. Esta Resolución reitera y vigila la aplicación de la Resolución 1820 introduciendo una serie de medidas institucionales. Lo más significativo es que esta Resolución solicita al Secretario General que nombre a un representante especial en lo que respecta a la cuestión de la violencia sexual en situaciones de conflicto armado. Además, exhorta a designar a equipos de expertos que empiecen a trabajar con rapidez en zonas particularmente preocupantes para apoyar a los gobiernos nacionales en los esfuerzos de prevención y protección, y exige la identificación de “asesores de protección de la mujer” en de las misiones de mantenimiento de la paz. Pide a los estados que pongan fin a la impunidad a través de la reforma legal y los procedimientos adecuados, y exige una supervisión y presentación de informes sistemáticos de la violencia sexual relacionada con los conflictos.

- La **Resolución 1889** fue adoptada en octubre de 2009. Esta Resolución reitera la necesidad de que la mujer participe de manera plena e igualitaria en todas las etapas de los procesos de paz, pero con un enfoque específico en la fase posterior al conflicto y la recuperación inicial. La Resolución introduce un texto sobre el empoderamiento de la mujer, particularmente en relación con los esfuerzos de construcción de la paz y pide a los Estados Miembros que pongan fin a la impunidad de responsables de violencia sexual. Además, expresa la intención del Consejo de garantizar que la promoción de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en las situaciones posteriores a conflictos se incluya en los nuevos mandatos de las misiones de las Naciones Unidas. Por último, pero no menos importante, esta es la Resolución que solicita la creación de indicadores para vigilar la aplicación de la Resolución 1325.
- La **Resolución 1960** fue adoptada en diciembre de 2010. Se centra exclusivamente en la violencia sexual en los conflictos armados y establece un vínculo entre esos delitos y la falta de paz y la seguridad internacionales. Solicita al Secretario General que establezca un mecanismo de supervisión y presentación de informes y destaca la necesidad de directrices claras para el personal de mantenimiento de la paz. Hace hincapié en la urgencia de poner fin a la impunidad y alienta al Secretario General a incluir en su informe anual una “lista de denuncias públicas” con detalles de las partes en conflictos armados (en el orden del día del Consejo) sobre las cuales pesen sospechas fundadas de ser responsables de actos de violencia sexual. Alienta también a los Estados Miembros a desplegar un mayor número de personal militar y de policía femenino en las operaciones para el mantenimiento de la paz.
- La **Resolución 2106** fue adoptada en junio de 2013. Esta es la cuarta Resolución con un enfoque específico en la violencia sexual en los conflictos. Esta Resolución reafirma las Resoluciones anteriores pero desarrolla aún más las especificaciones operativas, solicita al Secretario General que acelere el establecimiento y la aplicación de disposiciones de vigilancia, análisis y presentación de informes respecto de la violencia sexual y reitera la importancia de agentes encargados de la protección de las mujeres y asesores en cuestiones de género. Reconoce que la violencia sexual en los conflictos afecta a los niños y los hombres y establece explícitamente el vínculo importante entre el empoderamiento de las mujeres y los esfuerzos de prevención y protección. Por lo tanto, se considera que adopta un enfoque más incorporado de la protección, uniendo así las dos vías de participación y protección.
- La **Resolución 2122** fue adoptada en octubre de 2013. Muchos consideran que esta es la Resolución sobre las mujeres, la paz y la seguridad de mayor alcance hasta la fecha. Adopta un enfoque holístico y habla explícitamente sobre los vínculos entre la igualdad de género y la paz y la seguridad sostenible. Refuerza decisivamente la importancia de la participación plena y equitativa de las mujeres en todas las discusiones sobre la importancia de la prevención y solución de los conflictos armados y propone varias formas para que las Naciones Unidas garanticen que se incorporen las cuestiones relativas a las mujeres, la paz y la seguridad en discusiones y actualizaciones relacionadas con la agenda del Consejo. También pone de relieve la importancia de consultar y apoyar a las organizaciones de mujeres de la sociedad civil y establece la intención de convocar un examen de alto nivel en 2015 para evaluar la aplicación de los compromisos de la Resolución 1325 y las Resoluciones para su seguimiento.

- La **Resolución 2242** fue adoptada en octubre de 2015. Esta Resolución se basa en los resultados del estudio mundial de 2015 (y los otros exámenes de las operaciones de mantenimiento de la paz) y pide al Secretario General que supervise la aplicación de sus recomendaciones. Reitera el pedido de la participación significativa de las mujeres en todos los esfuerzos relacionados con la paz y la seguridad, con especial atención a los esfuerzos de prevención y mediación de conflictos, y exhorta al Secretario General a que presente una estrategia para duplicar el número de mujeres en los contingentes militares y de policía de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. Reconoce la necesidad de fortalecer una perspectiva de género en la labor del Consejo y expresa la intención de convocar reuniones con un grupo oficioso de expertos sobre las mujeres, la paz y la seguridad e invitar a organizaciones de mujeres de la sociedad civil a las reuniones. Además, la Resolución destaca la necesidad de una perspectiva de género sobre el extremismo y el terrorismo violento, así como el papel importante que desempeñan las mujeres en la prevención de la radicalización. También pone de relieve la necesidad de personal especializado en cuestiones de género en las diferentes estructuras de la ONU, incluso en los comités de sanciones, e insta al Secretario General a incluir objetivos de género como indicadores del desempeño individual al designar a los altos directivos de la ONU. La Resolución pide una mayor financiación de la agenda de las mujeres, la paz y la seguridad, y menciona específicamente a los niños y hombres como colaboradores importantes.

## **MATERIAL DIDÁCTICO: HITOS PRINCIPALES**

- La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
- La Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Ciudad de México
- La Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague
- La Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi
- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing / La plataforma de acción de Beijing
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer
- La Carta de la ONU
- RCSNU 1325
- RCSNU 2106
- RCSNU 1889
- RCSNU 1888
- RCSNU 1960
- RCSNU 1820
- RCSNU 2242
- RCSNU 2122
- Los primeros asesores de género designados para una misión de paz de la ONU en Kosovo y Timor Leste
- La Declaración de Windhoek y el Plan de Acción de Namibia sobre la incorporación de una perspectiva de género en operaciones multidimensionales de apoyo a la paz (DOMP)
- El Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

## **MATERIAL DIDÁCTICO: AÑOS DE LOS HITOS PRINCIPALES**

- 1945
- 1946
- 1975–85
- 1975
- 1979
- 1980
- 1985
- 1993
- 1995
- 1999
- 2000
- 2000
- 2008
- 2009
- 2009
- 2010
- 2013
- 2013
- 2015

## **MATERIAL DIDÁCTICO: LÍNEA DE AYUDA PARA MUJERES POLÍTICAS EN AFGANISTÁN**

El hostigamiento de mujeres policías en Afganistán es generalizado. Las mujeres policías tienen una posición social baja y a menudo se las percibe como prostitutas. Para muchas mujeres, ser policías es un último recurso y muchas de ellas son el único sostén de la familia. La línea de ayuda para mujeres policías, o como se llamaba posteriormente, el servicio de asistencia de mujeres policías fue creado por el Ministerio del Interior en 2011 con el apoyo de EUPOL y UNAMA para ofrecer un mecanismo seguro y confidencial para denunciar casos de acoso. La línea era gratuita y estaba abierta para todas las mujeres policías en todo el país y los casos eran de competencia de la Dirección de Derechos Humanos y Género a nivel central. Anteriormente, el sistema de presentación informes seguía la cadena de mando y carecía de confidencialidad. Con mucha frecuencia las mujeres eran persuadidas/amenazadas o sobornadas para retirar sus informes. Cinco miembros del personal fueron reclutados para recibir y registrar quejas.

Unos años más tarde, cuando EUPOL hizo un seguimiento del proyecto, se encontraron varios problemas. De los cinco empleados, solo el jefe de la unidad era una mujer, mientras que los otros eran hombres. La unidad estaba ubicada junto con el departamento de relaciones públicas, sin siquiera una pared divisoria, y las llamadas no eran gratuitas. Visto más de cerca, muy pocas llamadas se referían a acoso o violaciones, sino que la mayoría se centraba en cuestiones y problemas administrativos. Otro desafío era que las denuncias de violaciones/acoso que se recibían se atascaban en el sistema y nunca se abordaban adecuadamente. Por lo tanto, en general, el sistema no funcionó.

Con el tiempo, sin embargo, se creó una red de mujeres policías en las provincias y, gradualmente, esta estructura pasó a formar parte del seno de la Dirección de Derechos Humanos y Género del Ministerio de Interior. A través de esta red, las mujeres policías podían reunirse y fortalecerse mutuamente y se desarrolló una rutina de enviar las quejas colectivamente. De esa manera, las mujeres no arriesgaban su seguridad personal. Esta red no ha estado exenta de problemas, pero ha aumentado su influencia.

### **Discusión:**

- **¿Qué le pareció bien en este proyecto? ¿Cuáles considera que fueron los errores?**
- **De lo anterior, ¿qué podemos aprender de este ejemplo?**

# Unidad IV

## *Conceptos clave de género*

### 4.1 PROPÓSITO

**Para integrar efectivamente una perspectiva de género, debemos comprender las causas subyacentes de por qué necesitamos una perspectiva de género. El propósito de esta unidad es presentar algunos de los conceptos clave que apuntalan una perspectiva de género para proporcionar un marco conceptual común.**

### 4.2 MENSAJES CLAVE

- El género se trata de las expectativas y condiciones sociales/culturales de ser un niño/una niña, una mujer/un hombre en una sociedad específica en un momento específico.
- El género es dinámico: es influenciado por otras condiciones sociales (económicas, edad, etnia, identidad sexual, religión, urbanas/rurales) y cambia con el tiempo.
- El género influye en las perspectivas, oportunidades, intereses y necesidades de las mujeres y los hombres.
- Todas las sociedades están más o menos organizadas según principios que dividen a las mujeres y a los hombres en dos esferas sociales: una femenina y una masculina. Juntas, estas esferas sociales componen lo que se conoce como estructuras de género.
- Las estructuras de género proporcionan a las mujeres y a los hombres diferentes posibilidades de acceso y control de los recursos. Por lo tanto, generan desigualdades de género, la mayoría de las veces en detrimento de las mujeres. Pero los hombres también se ven negativamente afectados por las estructuras de género.
- Tanto mujeres como hombres participan en la defensa de estas estructuras a través de actitudes, comportamientos e interacciones.
- Una perspectiva de género significa que reconocemos que no se puede comprender la situación de las niñas/mujeres sin tener en cuenta la situación de niños/hombres y viceversa.

### 4.3 NOTAS PARA EL INSTRUCTOR

- Esta unidad se centra en algunos de los conceptos clave que sustentan una perspectiva de género y, por lo tanto, sienta las bases para comprender por qué es necesaria una perspectiva de género.

Su objetivo es hacerlo de una manera práctica. Siempre es conveniente tener ejemplos más concretos, si es posible del contexto de la audiencia de capacitación, que muestren cómo las estructuras de género afectan a niñas/ niños/hombres/mujeres en lugares específicos.

- El ejercicio “La división del trabajo por género” es una buena forma de visualizar la división del trabajo entre mujeres y hombres, y por lo tanto, se puede usar antes o después del ejercicio de las estructuras de género. Los ejemplos se basan en entrevistas con familias en Georgia. Si su capacitación varía según el contexto, asegúrese de adaptar los ejemplos para que sean realistas en el contexto.
- A veces, a las personas no les gusta hablar sobre los estereotipos de género. En tales situaciones, explique que el objetivo no es reforzar ningún estereotipo, sino exponerlos para ver cómo nos afectan en diferentes niveles. Si alguien cuestiona la existencia de estereotipos, facilite ejemplos concretos de cómo se utilizan los estereotipos, por ejemplo, en comerciales, películas y juguetes y tiendas de ropa.
- Algunas personas pueden cuestionar la división binaria de “mujeres/femenino” y “hombres/masculino”, argumentando que excluye a las personas que no quieren definirse a sí mismas ni como mujeres ni como hombres. Por lo tanto, es importante subrayar desde el principio que el modelo es binario porque pretende ser una representación de la organización/estructura de nuestras sociedades. Necesitamos ver y entender esto para entender mejor cómo las mujeres, los hombres y aquellos que no se identifican a sí mismos ni como hombres ni como mujeres se ven afectados por estas estructuras.
- Los ejercicios “La división del trabajo por género” y “Estructuras de género” se refuerzan mutuamente, pero también se pueden usar por separado. El ejercicio “Estructuras de género” es más conceptual y, en consecuencia, puede tomar más tiempo.

### 4.4 PRESENTACIONES Y EJERCICIOS

#### EJERCICIO: LA DIVISIÓN DEL TRABAJO POR GÉNERO

**Paso 1:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya el material didáctico “24 horas en la vida de tres familias”.<sup>4</sup> El material didáctico da ejemplos de las diferentes tareas realizadas por el hombre y la mujer en tres hogares diferentes durante 24 horas. Pídales a los grupos que comparen los ejemplos y analicen las conclusiones que extraen de los tres ejemplos.

4. Este ejercicio es una variante de un ejercicio del “Manual de capacitación en materia de género de Oxfam”, Oxfam RU e Irlanda: Londres. En su versión original, se pide a los participantes que escriban lo que hacen durante las 24 horas.

**Paso 2:** Mantenga una discusión con todo el grupo. ¿Cuáles son sus reflexiones? A continuación se presentan algunas reflexiones posibles.

- Las mujeres y los hombres tienen diferentes tareas y responsabilidades.
- Las mujeres tienen más responsabilidades en el hogar. Los hombres tienen más responsabilidades fuera del hogar.
- Las mujeres tienden a levantarse más temprano y acostarse más tarde que los hombres.
- Las mujeres tienden a tener menos tiempo libre.
- Los conflictos afectan los roles sociales. Como se refleja en la familia de desplazados internos, es posible que a los hombres les resulte difícil mantener su rol social y, por ende, su identidad y dignidad en situaciones de desplazamiento. Las mujeres parecen tener mayor facilidad para mantener sus responsabilidades sociales y, por lo tanto, su identidad en tiempos de desplazamiento.
- Hay diferencias y similitudes. Los tres hogares tienen una clara división de roles y responsabilidades entre el hombre y la mujer, pero la división exacta difiere dependiendo de si el hogar es urbano, rural o desplazado.
- Si usa este ejercicio sin el ejercicio de estructuras de género a continuación, todavía puede usar algunos de los puntos de conclusión más adelante.

## **EJERCICIO: LAS ESTRUCTURAS DE GÉNERO**

**Paso 1:** Dibuje el modelo de abajo en un rotafolio.

Estructuras de Género	
<b>Feminidad:</b>	<b>Masculinidad:</b>
<b>Los roles tradicionales de la mujer:</b>	<b>Los roles tradicionales del hombre:</b>

**Paso 2:** Pida a los participantes que encuentren palabras que describan:

- a. Femenidad (estereotipos)
- b. Masculinidad (estereotipos)
- c. Los roles y responsabilidades tradicionales de la mujer
- d. Los roles y responsabilidades tradicionales del hombre

- Dígales que lo que busca son los estereotipos, no sus opiniones personales o ejemplos de la vida real.

- El objetivo del ejercicio es proporcionarles un modelo que los ayudará a analizar y comprender las estructuras de género existentes y de qué manera estas estructuras generan desigualdades de género.

Escriba sus ejemplos en cada cuadro.

EJEMPLO DE TABLA LLENA	
<p><b>Feminidad:</b>  Débil  Emocional  Dependiente  Social  Suave  Pacífica  Fiel  Paciente  Pasiva</p>	<p><b>Masculinidad:</b>  Fuerte  Racional  Independiente  Antisocial  Duro  Agresivo  Infiel  Impaciente  Activo</p>
<p><b>Los roles tradicionales de la mujer:</b>  Madre Cuidadora  Cocinera  Asistente  Enfermera  Ama de casa  Jardinería doméstica  Hace la limpieza  Lava la ropa</p>	<p><b>Los roles tradicionales del hombre:</b>  Jefe  Líder  Comandante  Sostén de la familia  Tomador de decisiones  Político  Obrero  Bombero  Proporciona protección  Trabaja en el campo</p>

**Paso 3:** Analice los resultados y discuta:

- ¿Cuáles son sus reflexiones inmediatas?
- ¿Estos estereotipos y roles sociales reflejan la realidad?
- ¿Se pueden aplicar en todas partes?

**Paso 4:** Explique el modelo. A continuación se presenta una versión simplificada. Dibújelo en un rotafolio y marque las diferentes esferas y sus interrelaciones.

	Mujeres	Hombres
Estereotipos	SUAVE	FUERTE
Roles tradicionales	PRIVADO/DOMESTICO	PÚBLICO/OFICIAL

**Paso 5:** Resuma con los puntos a continuación (preferiblemente incorporándolos en la discusión).

## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

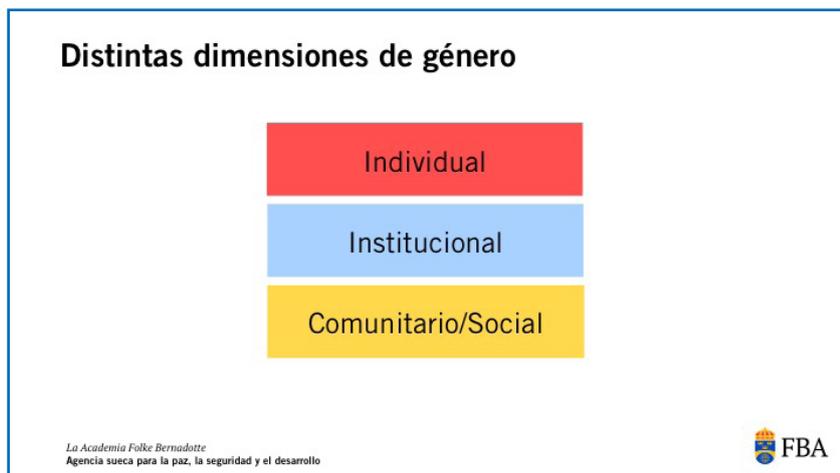
- **Estructuras de género.** Todas las sociedades están más o menos organizadas según principios que dividen a las mujeres y a los hombres en esferas sociales diferentes. Juntas, estas esferas sociales componen lo que llamamos “estructuras de género”. Estas estructuras consisten en estereotipos o normas sociales que caracterizan el comportamiento masculino y femenino y los roles y responsabilidades tradicionalmente definidos entre mujeres y hombres.
- **Las esferas privada y pública.** En la mayoría de las sociedades, las mujeres están más asociadas con las responsabilidades que conciernen a la esfera doméstica y privada, mientras que los hombres están más asociados con la esfera pública. Como hemos visto, esta división se refleja en las diferentes necesidades de seguridad de las mujeres y los hombres: las necesidades de seguridad de las mujeres se encuentran

con frecuencia en la esfera privada o se consideran privadas (por ejemplo, cuestiones de violencia doméstica, agresión sexual, salud reproductiva). En contraste, las necesidades de seguridad de los hombres tienden a ser vistas como públicas (arrestos por motivos políticos, secuestros, torturas, peleas de pandillas, desempleo).

- **Relaciones de género.** Es importante recordar que si bien las esferas sociales masculinas y femeninas están marcadas por la diferencia (doméstico/privado versus público/oficial), siguen siendo interdependientes; son dos partes de las mismas estructuras y una no se puede entender aisladamente de la otra. Es por eso que hablamos de “relaciones de género” y el hecho de que no podemos entender la situación de las mujeres sin entender la situación de los hombres (y viceversa). También es por eso que decimos que el género no solo se trata de las mujeres, sino también de los hombres.
- **Las estructuras de género no son estáticas ni uniformes.** Lo anterior es un modelo para identificar las estructuras de género subyacentes. Sin embargo, está claro que la realidad es mucho más variada. Algunas sociedades son rígidas y dejan poco espacio a los individuos para ir en contra de la división tradicional del trabajo. Sin embargo, otras tienen mujeres en cargos de responsabilidad en la vida pública y hombres cada vez más involucrados en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. De esto aprendemos que las estructuras de género no son estáticas ni uniformes, sino que cambian constantemente. Además, existen, en realidad, muchas masculinidades diferentes y muchas feminidades diferentes.
- **Equilibrio entre estructuras e individuos.** Esto nos lleva a un punto difícil pero importante. Si bien debemos ser conscientes de las estructuras de género existentes y de cómo afectan los diferentes grupos de personas (mujeres, hombres, niñas, niños), debemos tener en cuenta que afectan de manera distinta a las mujeres y hombres individuales. Por lo tanto, debemos tener cuidado de no hacer suposiciones sobre los individuos en base a observaciones generales. Tampoco podemos sacar conclusiones generales basadas en algunos casos individuales.

## PRESENTACIÓN: DISTINTAS DIMENSIONES DE GÉNERO

**Paso 1:** Muestre la diapositiva **Distintas dimensiones de género** y explique que las estructuras de género nos afectan en distintos niveles sociales: el individual, el institucional y el comunitario/social.



## NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **Individual.** A medida que crecemos, se nos inculcan las expectativas de género de nuestra sociedad. Como resultado, el género se convierte en una dimensión fundamental de nuestras identidades personales. En sociedades más “flexibles sexualmente”, las personas pueden distanciarse de las normas de género tradicionales. A pesar de todo, el género es una dimensión incorporal de cómo nos miramos a nosotros mismos y, por lo tanto, está relacionado con valores personales y profundamente arraigados sobre quiénes somos (y quiénes queremos ser). Esta es la razón por la cual las discusiones sobre género a veces se vuelven muy personales y sensibles.
- **Institucional.** Las estructuras de género también afectan a las instituciones y organizaciones. El componente de género de una organización se puede reflejar en la representación de hombres y mujeres, la división de roles entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo, la cultura de trabajo (¿se espera que uno trabaje largas horas y se quede hasta tarde?), políticas de reclutamiento y promoción, rutinas de toma de decisiones, políticas sobre el acoso sexual, etc.
- **Comunitario/social.** El género influye en nuestras comunidades y sociedades de diferentes maneras en áreas tales como la distribución del trabajo, las leyes, el acceso a la atención médica, la participación política, etc. Como resultado, los niños/las niñas, las mujeres /los hombres tienen diferentes necesidades, inquietudes, intereses, derechos y oportunidades.

## PRESENTACIÓN Y EJERCICIO: DESIGUALDADES DE GÉNERO

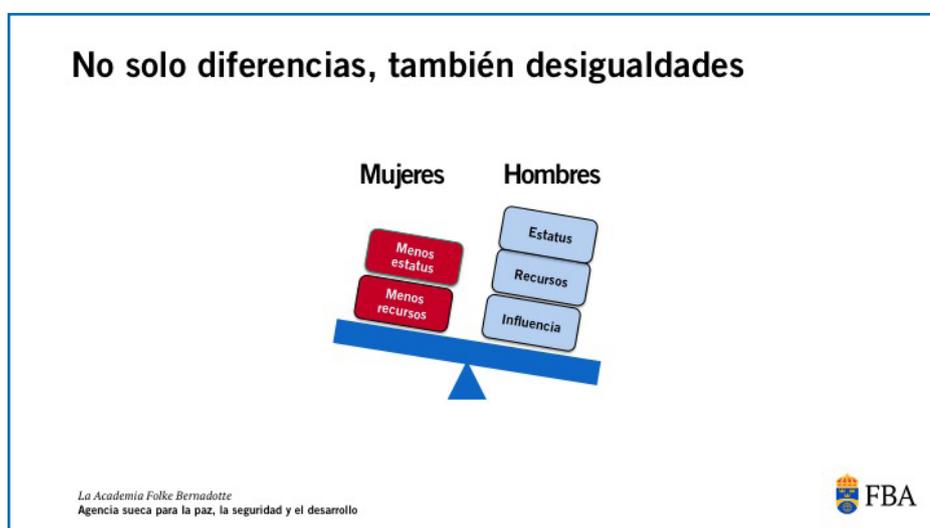
**Paso 1:** Dibuje la siguiente tabla en un rotafolio y pregunte a los participantes:

- ¿Quién gana más/es mejor pagado por su trabajo?
- ¿Quién hace más frecuentemente un trabajo que no se paga?
- ¿Quién tiene un estatus más elevado?
- ¿Quién tiene más influencia?

Ponga una X después de cada pregunta.

	Las mujeres	Los hombres
Pagado		X
No pagado	X	
Estatus		X
Influencia		X

**Paso 2:** Muestre la diapositiva **No solo diferencias, también desigualdades**.



## NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **No solo diferencias, también desigualdades.** El problema con las estructuras de género es que no solo mantienen las diferencias, sino que también producen desigualdades.
- **Las mujeres tienden a tener menos estatus, influencia y acceso a los recursos importantes.** Los roles tradicionales de las mujeres ofrecen menos posibilidades de acceso y control de los recursos importantes, y tienden a ser menos valorados y tener un estatus más bajo. Además, brindan menos oportunidades de participar e influir en las decisiones importantes (públicas). En otras palabras, las estructuras de género crean desigualdades de género, la mayoría de las veces en detrimento de las mujeres. Las desigualdades de género se manifiestan de diferentes maneras.

**Paso 3:** Divida a los participantes en pequeños grupos y pídale que intercambien ideas sobre las desigualdades de género para las mujeres y los hombres en notas autoadhesivas. Deben escribir una desigualdad por nota autoadhesiva y luego colocarla en el rotafolio con las estructuras de género.

**Paso 4:** Repase las notas y resuma:

- **Las mujeres se encuentran en un nivel general más negativamente afectado por las estructuras de género.** Más abajo damos algunos ejemplos pertinentes.
  - La tierra es un activo importante en muchos países. A nivel mundial, solo 10-20 de cada 100 propietarios de tierras son mujeres.<sup>5</sup>
  - Las mujeres están excluidas de las negociaciones de paz. De 1992 a 2011, solo el 9 % de los negociadores en las mesas de paz fueron mujeres.<sup>6</sup>
  - Solo el 22 % de todos los parlamentarios nacionales eran mujeres en enero de 2015, un lento aumento del 11,3 % en 1995.<sup>7</sup>
  - Las mujeres constituyen el 50 % de la población mundial, pero representan un promedio del 9 % de la policía mundial y el 27 % de los jueces del mundo.<sup>8</sup>
  - Una de cada tres mujeres en todo el mundo es víctima de violencia física y/o sexual por parte de su pareja.<sup>9</sup>
  - Las mujeres a menudo se enfrentan a grandes obstáculos cuando navegan por el sistema formal de justicia, lo que resulta en que se les niega el acceso a la justicia. Los obstáculos son, por ejemplo:
    - Costo, distancia y barreras lingüísticas
    - Desconocimiento de sus derechos o del sistema formal de justicia
    - La amenaza de sanción o estigma social, si se acercan al sistema formal de justicia.
- **Los hombres también se ven negativamente afectados por las estructuras de género.** Si bien las estructuras de género, en general, son más desfavorables para las mujeres, también afectan negativamente a los hombres. Algunos ejemplos incluyen:
  - Se considera que los hombres son más políticos que las mujeres. En consecuencia, se ven mucho más afectados por la violencia política, la tortura, los arrestos ilegales y los secuestros.
  - Si bien tanto niños como niñas son reclutados en las fuerzas y grupos armados, sigue siendo más común en el caso de los niños y hombres. Por lo tanto, también es más probable que pierdan la vida en combates activos.
  - Aunque la violencia sexual es más común contra las niñas y mujeres, los niños y los hombres también son víctimas. Las estadísticas indican que una de cada tres víctimas de agresiones en el hogar son hombres. La violencia sexual contra los niños y hombres tiende a ser un tabú social aún más grave (que la violencia sexual contra las niñas y mujeres). En consecuencia, la violencia sexual contra los niños y hombres sigue siendo una preocupación dejada de lado.

5. Banco Mundial, Informe del Desarrollo Mundial "Igualdad de género y desarrollo", 2012, pág. 366. [3.00.html/0,,contentMDK:22999750--menuPK:8154981--pagePK:64167689--piPK:64167673--theSitePK:7778063,00.html](http://3.00.html/0,,contentMDK:22999750--menuPK:8154981--pagePK:64167689--piPK:64167673--theSitePK:7778063,00.html)

6. ONU Mujeres, <http://beijing20.unwomen.org/en/infographic/beijing-at-20>, actualizado en febrero de 2015, consultado el 28 de mayo de 2015.

7. [http://ipu.org/pdf/publications/wmnmmap14\\_en.pdf](http://ipu.org/pdf/publications/wmnmmap14_en.pdf)

8. Departamento de Estado de los Estados Unidos, Oficina de Asuntos Internacionales de Estupefacientes y Aplicación de la Ley (INL) "Una guía para el género en el sistema judicial penal", 2013, pág. 11.

9. ONU Mujeres, Informe de avance de ONU Mujeres: página 31: <http://progress.unwomen.org/en/2015/chapter1/>, 2015, pág. 50 and [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625_eng.pdf)

- Los hombres suelen tener una gran responsabilidad de mantener a sus familias. Si no pueden hacerlo, esto puede causarles un grave sufrimiento psicológico y en algunas partes del mundo es una causa común de suicidio entre los hombres.
- **Las desigualdades de género son estructurales.** Comprender las desigualdades de género como un problema estructural, derivado de las estructuras de género, nos ayuda a ir más allá de las discusiones sobre “mujeres buenas” y “hombres malos”. Las estructuras de género se componen de hombres y mujeres. Por lo tanto, las mujeres también contribuyen a mantener estas estructuras. Las estructuras son el problema y deben cambiar.

## PRESENTACIÓN: LOS CONFLICTOS AFECTAN LOS ROLES DE GÉNERO

**Paso 1:** Muestre la diapositiva **Los conflictos afectan los roles de género.**



### NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **Los conflictos afectan los roles de género**, particularmente porque obligan a las personas a asumir nuevos roles. A medida que los hombres (más a menudo) son reclutados por las fuerzas armadas, las mujeres se ven obligadas a mantener a sus familias y asumir nuevos roles públicos como líderes de la comunidad y sostén de la familia. Esto genera una contradicción: mientras que el conflicto causa tremendas pérdidas y sufrimientos tanto a las mujeres como a los hombres, también puede abrir oportunidades para el empoderamiento y un mejor estatus de las mujeres. Es importante que el personal que trabajan con la promoción de la paz comprenda esa dinámica social a fin de respaldar esos cambios y capitalizarlos cuando corresponda.
- **Durante los conflictos, hombres y mujeres jóvenes (niños y niñas) son reclutados en grupos armados, pero a menudo con diferentes propósitos.** Las niñas/

mujeres suelen ser reclutadas para asumir funciones de apoyo (cocineras, mensajeras, espías, esclavas sexuales, etc.), hay muchos grupos armados (por ejemplo, en Sri Lanka, Sierra Leona, Mozambique, El Salvador, Colombia, Eritrea, etc.) que reclutan y entrenan a las mujeres para funciones de combate, si bien es raro que las mujeres ocupen puestos superiores, de mando.

- **Los hombres y el desplazamiento.** Durante el desplazamiento y como refugiados, los hombres suelen perder el acceso a las oportunidades de trabajo y, por lo tanto, la capacidad de mantener a sus familias (su rol de género tradicional). Esto suele conducir a una pérdida de la autoestima (pérdida de la identidad de género), así como de la condición social y el respeto, lo que a su vez puede dar lugar a problemas sociales de mayores niveles de suicidio, alcoholismo y violencia doméstica. Desde esta perspectiva, las mujeres tienden a manejar mejor el desplazamiento. Su función de cuidar a los hijos y al círculo familiar más amplio sigue existiendo y, a menudo, se vuelve más pesada. Si bien esto acarrea diferentes tipos de dificultades, no afecta a su estima e identidad de la misma manera.
- **Los hombres también son víctimas y las mujeres son a veces las perpetradoras.** Contrariamente a las suposiciones generalizadas, las mujeres también son perpetradoras de la violencia sexual y otras formas de violencia durante los conflictos, así como los hombres son víctimas de violencia sexual y otras formas de violencia.

## LAS MUJERES DURANTE LA REVOLUCIÓN EN LIBIA

A pesar de las presiones sociales sobre algunas mujeres para que se abstuvieran de la participación política, muchas mujeres desempeñaron un papel crucial en las protestas que comenzaron en Bengasi en febrero de 2011 y luego provocaron el levantamiento que condujo a la caída de Gadafi. Ayudaron a organizar manifestaciones, documentaron abusos contra los derechos humanos, y circularon información a través de las redes sociales. A medida que el conflicto se intensificó, las mujeres libias prestaron apoyo médico, logístico y de otro tipo a los grupos armados de la oposición, incluido el contrabando de municiones y la alimentación de combatientes. Iman y Selwa Bugaighis, hermanas y defensoras de los derechos humanos y abogadas en Bengasi, fueron algunas de las principales organizadoras de las protestas desde las primeras manifestaciones en febrero de 2011. “La revolución fue un terremoto para el estatus cultural de las mujeres en Libia”, dijo Iman a Human Rights Watch. “No queremos perder lo que hemos ganado como mujeres libias”. Selwa se hizo eco de esta opinión: “Antes, no habíamos participado nunca en las protestas, eran tabú. La revolución nos hizo sentir orgullosas de estar allí, en primera línea, y los hombres se vieron obligados a aceptarnos. Pero ahora hay algunos que piensan que es hora de que las mujeres se vayan a casa.” (Lo anterior es un extracto del informe de Human Rights Watch “Una revolución para todos” de 2013, página 11)

## PRESENTACIÓN: EL CONCEPTO DE GÉNERO

**Paso 1:** Muestre la diapositiva **El concepto de género**. Explique que la división del trabajo por género suele percibirse como complementaria y natural y, por lo tanto, como un resultado de nuestra naturaleza interna. Sin embargo, la naturaleza cambiante de las estructuras de género sugiere que es más útil comprender la situación de las niñas/los niños, las mujeres/los hombres en términos sociales y no biológicos. Es este entendimiento el que ha impulsado el concepto de género. Para distinguir entre género y sexo, esta definición es común.

**El concepto de género**

- Varía
- Es dinámico
- Se aprende

La Academia Folke Bernadotte  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo

 FBA

### NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **El género varía**, mientras que el sexo es universal. La forma en que definimos a un hombre como varón y a una mujer como hembra es la misma en todas partes, el género varía entre las sociedades y dentro de ellas; las expectativas y condiciones para las niñas y las mujeres (o los niños y los hombres) no son las mismas en todas partes.

*Ejemplo:* La definición biológica de un niño es la misma en Sudáfrica y Dinamarca, pero las expectativas, necesidades y oportunidades de los niños en Dinamarca y Sudáfrica son muy diferentes.

- **El género es dinámico**. El género cambia con el tiempo, mientras que el sexo es relativamente constante: solo cambia con la ayuda de la cirugía o durante largos períodos de tiempo, mientras que el género cambia en períodos de tiempo más cortos. Además, el género está influenciado por otros factores sociales (economía, cultura, religión, urbano/rural, edad, etc).

*Ejemplo:* Las oportunidades de las niñas y las mujeres han cambiado drásticamente en muchos lugares durante los últimos 50 años.

*Ejemplo:* El género no es la única dimensión que afecta la vida de una persona. La situación económica, la etnia, la edad y el lugar donde se vive (urbano/rural) son otros aspectos que influyen mucho en la vida de una persona. Esto significa que no podemos hablar de mujeres y hombres como grupos homogéneos. Es probable que una mujer blanca y rica tenga más oportunidades que un hombre negro y pobre.

- **El género se aprende.** El género es la comprensión social de lo que significa ser un hombre, una mujer, un niño o una niña en un contexto específico. Por lo tanto, el género es algo que aprendemos a medida que crecemos. Tomarse de las manos entre amigos se considera como algo femenino en muchas culturas, mientras que se ve comúnmente entre los hombres de otras culturas. Este es un ejemplo de cómo lo que se percibe como masculino o femenino es algo que se aprende. Otro ejemplo es el color rosa que a menudo se asocia con las niñas, mientras que, en otros momentos de la historia, se asoció con rasgos varoniles. Los intereses y las preferencias de mujeres y hombres no están tallados en piedra y las expectativas y normas sociales son algo que aprendemos a una edad temprana.

## PRESENTACIÓN: TENGA CUIDADO CON LOS ESTEROTIPOS

**Paso 1:** Muestre la diapositiva **Tenga cuidado con los estereotipos** y analice la importancia de ser consciente de los propios estereotipos.

**¡Tenga cuidado con los estereotipos!**



La Academia Folke Bernadotte  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo



## NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **Los estereotipos de género son poderosos**, tanto porque reflejan valores sociales profundamente arraigados como debido a que se ajustan a nuestra realidad inmediata: los hombres jóvenes son más a menudo miembros de grupos armados, y las mujeres permanecen con más frecuencia en el hogar para cuidar a los hijos. Pero las suposiciones estereotípicas pueden conducir a errores graves, en particular en situa-

ciones de conflicto. A continuación se presentan algunos ejemplos de cómo salen a relucir los estereotipos en contextos de conflicto.

- **La guerra y los conflictos han recurrido tradicionalmente a los estereotipos** de los hombres como soldados que protegen a la nación, y las mujeres como sacrificadas esposas y madres (cuyo papel central es tener hijos varones que pueden ser educados para convertirse en nuevos soldados).

En tiempos de conflicto interno, se suele tener la fuerte sospecha de que los hombres jóvenes son miembros de diferentes grupos armados y, por lo tanto, corren mayor riesgo de ser secuestrados, torturados e incluso asesinados.

- **La percepción de que las mujeres son pacíficas e inocentes** ha sido utilizada repetidamente por los grupos armados. También ha ayudado a las mujeres a escapar de ser atrapadas. Algunos ejemplos a continuación:
  - Los Tigres Tamiles en Sri Lanka a veces usaban mujeres aparentemente embarazadas para los atentados suicidas. Esto les permitía acercarse bastante a las instalaciones de alta seguridad.
  - En Medio Oriente, las mujeres han introducido armas de contrabando bajo la ropa a través de los puntos de control sin ser detenidas.
  - En Argentina, las Madres de Plaza de Mayo se reunían para hacer manifestaciones semanales frente al palacio presidencial, exigiendo saber lo que había pasado con sus hijos que habían desaparecido durante la dictadura militar. Formulando sus reivindicaciones como madres “despolitizaban” sus acciones. Pero, de hecho, eran políticas de una manera que pocos se atrevían, o podían ser, en aquel momento en Argentina.
  - En Palestina, una mujer fotógrafa escapó de ser arrestada durante un toque de queda: los soldados israelíes solo revisaron las tarjetas de identificación de sus colegas varones israelíes.

**Paso 2:** Recuerde a los participantes que las percepciones de género a veces afectan el trabajo de una misión/operación. Vea el ejemplo en el cuadro de abajo. Pida más ejemplos.

### REFORMA DEL EJÉRCITO Y PERCEPCIÓN: EL CASO DE LA RDC

En la República Democrática del Congo (RDC), los hombres y mujeres uniformados no gozan de una buena imagen entre la población civil. A menudo, un hombre de uniforme es considerado como violento, brutal e inculto, mientras que una mujer de uniforme es percibida como una amante de los oficiales de alto rango y como una analfabeta. Para abordar estas percepciones negativas, la misión de la UE en la República Democrática del Congo y otros asociados organizaron la capacitación de más de 40 médicos, paramédicos y enfermeras de las instalaciones médicas del ejército y la policía sobre atención médica urgente para los sobrevivientes de violencia sexual. El objetivo fue garantizar un mejor acceso a la atención médica, pero también mejorar la imagen de los hombres uniformados.

## 4.5 MATERIALES DIDÁCTICOS PARA LA UNIDAD IV

### MATERIAL DIDÁCTICO: 24 HORAS EN LA VIDA DE TRES FAMILIAS

#### UN DÍA PARA UNA FAMILIA RURAL EN X-LANDIA

HORA	LA MUJER	EL HOMBRE
05.00		Se despierta, se prepara y lleva el ganado al prado
06.00	Se despierta, se prepara Va a buscar agua y cuida a los animales	Desayuna
07.00	Prepara el desayuno y despierta a los niños Los prepara para ir a la escuela	Va al mercado para vender avellanas de la cosecha pasada
08.00	Desayuna y lava los platos	En el mercado
09.00	Organiza la casa Limpia, lava la ropa	En el mercado
10.00	Sale a los campos de avellanas y al jardín para ocuparse de las verduras y los cultivos	Acude a una reunión con otros agricultores para analizar las posibilidades de crear nuevos mercados
11.00	Trabaja en el campo	Recoge a los niños de la escuela
12.00	Hace las tareas del hogar y se prepara para el almuerzo	Almuerza junto con el resto de la familia
13.00	Sirve el almuerzo y come junto con la familia Hace la limpieza	Duerme la siesta
14.00	Ayuda a los niños con la tarea Habla con su esposo	Habla con su esposa
15.00	Trabaja en el campo con el resto de la familia para prepararse para la próxima cosecha de avellanas	Trabaja en el campo con el resto de la familia para prepararse para la próxima cosecha de avellanas
16.00	Lo mismo que arriba	Lo mismo que arriba
17.00	Organiza la casa	Lo mismo que arriba
18.00	Lava la ropa	Lleva al ganado de vuelta a casa
19.00	Prepara la cena	Se ocupa del ganado
20.00	Cena con la familia Lava los platos	Cena con la familia
21.00	Visita a los familiares –o participa en el trabajo comunitario	Ve televisión –las noticias a las 21:00 Sale a la calle para hablar con los vecinos
22.00	Lleva a los niños a la cama	Se va a dormir
23.00	Se ocupa de la casa y se prepara para ir a la cama	
24.00	Se va a dormir	

## UN DÍA PARA UNA FAMILIA URBANA EN X-LANDIA

HORA	LA MUJER	EL HOMBRE
05.00		
06.00	Se levanta	
07.00	Prepara el desayuno y los bolsos para la escuela, lava los platos	Se levanta
08.00	Va a trabajar	Toma café, va a trabajar
09.00	En el trabajo	En el trabajo
10.00	En el trabajo	En el trabajo
11.00	En el trabajo	En el trabajo
12.00	Sale del trabajo	En el trabajo
13.00	Viene a casa y prepara el almuerzo	En el trabajo
14.00	Recoge a los niños Va de compras Se va a casa a preparar el almuerzo	En el trabajo
15.00	Come el almuerzo Lava los platos	En el trabajo
16.00	Organiza y limpia la casa Ayuda a los niños con la tarea Lava la ropa Contacto con familiares y amigos	En el trabajo
17.00	Organiza la ropa lavada mientras los niños ven televisión	Asiste a una reunión del Club de Leones
18.00	Bebe café con familiares/vecinos	
19.00	Prepara la cena	Va de compras en el camino a casa
20.00	Sirve y come la cena, lava los platos	Come la cena
21.00	Baña a los niños, los lleva a la cama Prepara comida para los niños para el día siguiente	Ayuda a llevar a los niños a la cama
22.00	Charla con el esposo	Charla con la esposa
23.00	Se va a la cama	Se va a la cama
24.00		

## UN DÍA PARA UNA FAMILIA DESPLAZADA EN X-LANDIA

HORA	LA MUJER	EL HOMBRE
05.00		
06.00	Se levanta	
07.00	Prepara el desayuno	Se levanta
08.00	Prepara los niños para ir a la escuela	Pasa el tiempo/charla afuera
09.00	Come el desayuno y lava	Desayuna
10.00	Trabaja en el huerto	Pasa el tiempo
11.00	Va al mercado	Pasa el tiempo
12.00	Visita a familiares	Pasa el tiempo
13.00	Viene a casa y prepara el almuerzo	Recoge a los niños de la escuela
14.00	Come el almuerzo	Come el almuerzo
15.00	Lava los platos	Toma una siesta y recoge a los niños de la escuela
16.00	Ayuda a los niños con la tarea	Va al bar
17.00	Limpieza	Va al bar
18.00	Prepara la cena	Va al bar
19.00	Come la cena y lava	Vuelve a casa y cena
20.00	Lleva a los niños a la cama	Ve televisión
21.00	Ve televisión o se reúne con amigos/familiares	Ve televisión o se reúne con amigos/familiares
22.00	Ve televisión	Ve televisión o se reúne con amigos
23.00	Se va a dormir	Ve televisión o se reúne con amigos
24.00		Se va a dormir

# Unidad V

## *Integrar una perspectiva de género*

### 5.1 PROPÓSITO

**Esta unidad analiza la integración de la perspectiva de género y cómo integramos una perspectiva de género en el trabajo de una misión nacional o internacional.**

### 5.2 MENSAJES CLAVE

- La igualdad de derechos, la igualdad y la no discriminación son derechos humanos fundamentales. Los altos funcionarios de misiones/operaciones nacionales o internacionales son, en última instancia, responsables de garantizar que la misión/operación defienda estos derechos fundamentales.
- El objetivo inmediato de la integración de la perspectiva de género es garantizar que los niños/hombres y las niñas/mujeres no sean discriminados y se beneficien por igual de las políticas y acciones. Es importante garantizar que las políticas y acciones no agraven ni perpetúen las desigualdades de género. El objetivo a largo plazo para la integración de la perspectiva de género es promover la igualdad de género.
- La integración de la perspectiva de género se logra gracias a la estrecha cooperación entre expertos en cuestiones temáticas, como los asesores en materia de género y derechos humanos, y otros miembros del personal. La esencia de la integración de la perspectiva de género es que la perspectiva de género debería formar parte de las políticas, procedimientos y actividades en general.
- Una perspectiva de género profundiza nuestra comprensión y análisis. Integramos una perspectiva de género haciendo preguntas que nos ayudan a entender lo que hacen los hombres y las mujeres, dónde y cuándo, y sobre qué tipo de recursos tienen

acceso y control. Esto incluye hacer preguntas sobre actitudes, estatus, necesidades de seguridad, derechos y oportunidades. Una perspectiva de género nos ayuda a diseñar políticas, procedimientos y actividades sensibles al género, que aborden cuestiones de igualdad de oportunidades, representación y protección.

- ¡Permita que las herramientas lo/la inspiren y utilícelos creativamente para adaptarse a su contexto y tarea específicos!

### 5.3 NOTAS PARA EL INSTRUCTOR

- Un propósito importante es desmitificar el concepto de integración de la perspectiva de género y hacer que los participantes sientan que la integración de una perspectiva de género es algo factible que, en última instancia, se trata de hacer una serie de preguntas adicionales.
- Este componente proporciona una serie de ejemplos concretos, pero siempre se le recomienda utilizar los propios ejemplos.
- Las herramientas analíticas deberían utilizarse con creatividad. Su objetivo es inspirarnos, pero será necesario adaptarlas a cada contexto específico.

### 5.4 PRESENTACIONES Y EJERCICIOS

#### PRESENTACIÓN: INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Paso 1:** Pregunte a los participantes qué entienden por integración de la perspectiva de género y mantenga una discusión con todo el grupo. ¿Qué es? ¿Qué significa?

**Paso 2:** Muestre la diapositiva **Integración de la perspectiva de género**.

#### **Integración de perspectiva de género (gender mainstreaming)**

- Una perspectiva de género en todas etapas y niveles
- No agraven las desigualdades
- Promover la igualdad de género
- Todo el personal tiene responsabilidad
- El personal directivo superior es en última instancia responsable
- Con guía/apoyo de los asesores de género
- No solo trata de mujeres

## NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **La integración de la perspectiva de género requiere integrar una perspectiva de género en todas las etapas y niveles de una organización/misión/operación** para garantizar que se tengan en cuenta las necesidades, preocupaciones y experiencias de los niños/hombres y las niñas/mujeres al planificar, aplicar y evaluar políticas y acciones. A fin de garantizar una perspectiva de género durante las fases de aplicación y seguimiento, ha resultado muy importante garantizar que se incorpore la perspectiva de género en las etapas iniciales de planificación.
- **Objetivos a corto y a largo plazo de la integración de la perspectiva de género.** El objetivo inmediato de la integración de la perspectiva de género es garantizar que los niños/hombres y las niñas/mujeres se beneficien por igual de las políticas y acciones, pero también evitar que las políticas y acciones agraven y perpetúen la discriminación y las desigualdades de género. El objetivo a largo plazo para la integración de la perspectiva de género es promover la igualdad de género.
- **Todo el personal de la misión es responsable de la integración de la perspectiva de género.** Esta es la esencia de la estrategia: una perspectiva de género debería formar parte de las políticas, procedimientos y actividades en general. Las unidades de género/los asesores de género/los coordinadores de cuestiones de género están allí para guiar y apoyar el proceso. El personal directivo superior es en última instancia responsable.
- **La integración de la perspectiva de género no es lo mismo que políticas y proyectos dirigidos exclusivamente a las mujeres.** Sin embargo, tales políticas y proyectos pueden ser el resultado de la integración de la perspectiva de género en el sentido de que tienen como objetivo abordar la desventaja estructural o las desigualdades específicas de las mujeres. En consecuencia, la integración de la perspectiva de género y las políticas específicas de género deberían considerarse como complementarias y de apoyo mutuo. Por ejemplo, la promoción de la paridad de género ha resultado beneficiosa para la integración de la perspectiva de género.

## INTEGRACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ACUERDO DE PAZ COLOMBIANO

El mecanismo de vigilancia y verificación establecido para supervisar la aplicación del acuerdo de paz de Colombia es un ejemplo interesante y exitoso de la integración de una perspectiva de género en la construcción de la paz. El acuerdo de paz, que puso fin al conflicto interno de más de 50 años de duración, es considerado uno de los más inclusivos en términos de aspectos de género. El mecanismo de vigilancia y verificación, que es un mecanismo tripartito (el Gobierno de Colombia-las FARC EP<sup>10</sup>-la ONU), tiene la mayor participación de mujeres (militares, policías, miembros de la guerrilla y personal militar y civil de ONU) en la historia de los mecanismos de cesación del fuego, alcanzando el 18 %. El mecanismo ha elaborado un plan de acción de género, que establece tareas específicas para prevenir la violencia basada en el género; sistemas de alerta temprana relacionados con la violencia basada en el género; una estrategia para destacar el trabajo de las mujeres dentro del mecanismo; así como instrucciones claras sobre la necesidad de una capacitación constante en materia de género para sus miembros. El mecanismo tiene además una política interna de igualdad de género, así como equipos encargados de aplicar tanto la política como el plan en las sedes nacionales, regionales y locales de las misiones. Junto con otras entidades del gobierno colombiano, el mecanismo ha diseñado un manual para mecanismo de vigilancia y verificación, que contiene directrices para el código de conducta e instrucciones para el uso de los sistemas de alerta en casos de violencia contra mujeres y niñas.

10. Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – Ejército de Pueblo.

## PRESENTACIÓN: ANÁLISIS DE GÉNERO

**Paso 1:** Dígales a los participantes que, para integrar una perspectiva de género en nuestras actividades, es necesario que hagamos un análisis de género. El análisis de género es una herramienta para la integración de la perspectiva de género y, a menudo, es el primer paso para la integración de la perspectiva de género.

**Paso 2:** Muestre la diapositiva **Análisis de género**.

### Análisis de género

- Una herramienta para identificar las diferentes necesidades y oportunidades de las mujeres y los hombres (niñas y niños) en un contexto específico
- Una herramienta para identificar posibles desigualdades
- El primer paso para la integración de una perspectiva de género

La Academia Folke Bernadotte  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo



## NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **El análisis de género nos ayuda a identificar las diferentes necesidades y oportunidades de las mujeres y los hombres.** El análisis de género es una herramienta que se utiliza para comprender las dinámicas sociales (relaciones de género) dentro de un grupo y nos ayuda a identificar las diferentes necesidades y oportunidades, posiciones y estatus de las personas, y la capacidad de participar e influir en los diferentes procesos.
- **El análisis de género nos ayuda a identificar de qué manera las mujeres y los hombres se ven afectados por las acciones y políticas.** Un análisis de género nos ayuda a identificar de qué manera las políticas o acciones afectan a diferentes grupos de personas (mujeres, hombres, niños y niñas) durante la planificación, aplicación y evaluación de políticas y acciones.
- **El análisis de género nos ayuda a identificar posibles desequilibrios y desigualdades de género.** El objetivo inmediato de aplicar una perspectiva de género es garantizar que grupos de personas no se vean perjudicados por las políticas y acciones de la misión/operación.
- **El análisis de género es el primer paso para la integración de la perspectiva de género.**

## PRESENTACIÓN: POR QUÉ NECESITAMOS UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Paso 1:** Antes de que veamos cómo se hace un análisis de género en la práctica, estudiaremos algunos ejemplos concretos que muestran por qué es importante tener una perspectiva de género.

**Paso 2:** Muestre uno o más de los ejemplos a continuación (vea las diapositivas) que indican por qué es importante tener una perspectiva de género. Pídales a los participantes que reflexionen: ¿qué ocurrió? ¿Cuáles son los problemas? Si el tiempo es limitado, describa los ejemplos sin discusiones extensas o limite el número de ejemplos.

### EJEMPLO 1: POR QUÉ NECESITAMOS UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

*Una organización internacional iba a construir pozos en una aldea de Mali. Habló con los líderes de la aldea sobre la ubicación de los pozos y los construyó de acuerdo con ello. Como resultado, los pozos se construyeron cerca de las tierras agrícolas, pero lejos de las casas. En consecuencia, aumentó la carga de las mujeres para buscar agua. ¿Qué fue lo que se hizo mal?*

#### PUNTOS PARA EL EJEMPLO 1

- La organización solo habló con los líderes de la aldea, que opinaron sobre la ubicación de los pozos desde su perspectiva. Pero omitió el hecho de que las mujeres usarían los pozos para diferentes propósitos.
- Asegúrese de averiguar quién es su público objetivo. Utilice datos desglosados por edad y sexo. Esto habría mostrado de inmediato la diversidad entre los usuarios de los pozos.
- Una vez que conozca a su público objetivo, piense en sus diferentes necesidades. Consulte a los diferentes grupos sobre sus necesidades.

### EJEMPLO 2: POR QUÉ NECESITAMOS UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

*En algunos conflictos, las mujeres son violadas cuando juntan leña, van al mercado o trabajan en el campo. En tales situaciones, a veces se propone que los hombres vayan en su lugar. Esto no es necesariamente aceptado por las mujeres. ¿Por qué?*

#### PUNTOS PARA EL EJEMPLO 2

- Puede haber varias razones. Una razón podría ser que las mujeres valoren su libertad de caminar en el bosque. Otra razón es que los hombres podrían ser asesinados cuando recogen leña. En la elección entre que las mujeres sean violadas y los hombres sean asesinados, podría elegirse la primera opción.

- En muchas situaciones de conflicto, cuando las mujeres son violadas, es probable que los hombres sean asesinados.
- La violación de mujeres en los conflictos suele ser un medio para deshonrar a los hombres de una comunidad en particular. Es sinónimo de vergüenza, falta de control e incapacidad para proteger. Por lo tanto, es importante interpretar las diversas acciones desde una perspectiva de género.
- Este ejemplo también muestra las elecciones que las personas hacen en las situaciones más difíciles. Ser viuda suele implicar un fuerte estigma social y marginación social.

Esto, a su vez, conduce a la falta de protección y medios para mantener a la familia.

### EJEMPLO 3: POR QUÉ NECESITAMOS UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

*En muchos países, las mujeres tienen la función de buscar agua. Muchas veces, deben recorrer grandes distancias. En contextos de conflicto, ese trabajo pesado se ve agravado por un mayor nivel de inseguridad. Cuando una organización en Afganistán construyó nuevas casas, querían tratar este problema de inseguridad asignando a cada casa un punto de abastecimiento de agua separado. Pero las mujeres no quisieron. ¿Por qué?*

#### PUNTOS PARA EL EJEMPLO 3

- Para estas mujeres, buscar agua era la única vez que realmente se les permitía salir de la casa y ver a otras mujeres fuera de la familia.
- Este ejemplo también muestra la importancia de no hacer suposiciones, sino de consultar a las personas involucradas. Puede ser que haya situaciones en las que las mujeres quieran tener las fuentes de agua cerca de la casa. Pero debemos tener cuidado de no tratar de resolver un problema imponiendo otro. La seguridad de las mujeres se trata frecuentemente de una manera que restringe su libertad de movimiento.

### EJEMPLO 4: POR QUÉ NECESITAMOS UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

*Usted ha tenido una reunión con un grupo de mujeres en una comunidad local para intercambiar opiniones sobre su seguridad. La reunión es buena, pero luego la misión es acusada por las autoridades locales de causar disturbios sociales. ¿Qué salió mal?*

#### PUNTOS PARA EL EJEMPLO 4

- Tener reuniones separadas con mujeres suele ser una buena forma de conocer sus perspectivas, intereses y necesidades. Sin embargo, en lugares donde tradicionalmente los hombres son los portavoces de una comunidad, es importante mantener informados a los líderes masculinos de las actividades que usted realiza y hacer que se sientan seguros de que lo que usted está haciendo es realmente para beneficio de toda la comunidad.

- Ser sensible al género no significa que ignore las relaciones de poder en un lugar específico. Asegúrese de hablar con los que están en el poder para que no se sientan excluidos.

## EJEMPLO 5: GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

*Una misión internacional organizó una reunión para organizaciones de mujeres para discutir los aspectos de su mandato. Parecía haber un gran interés, pero acudieron muy pocas. ¿Posibles razones?*

### PUNTOS PARA EL EJEMPLO 5

- Hay muchas razones posibles por las cuales las mujeres no acudieron. Es posible que la información no haya llegado a todas o quizá el propósito de la reunión no estaba claro. Posiblemente no era el momento adecuado y las mujeres estaban ocupadas con otros quehaceres cotidianos, ¿o quizá era día de mercado? Otra posible razón es que a las mujeres no se les permitió acudir, o que ellas consideraron que no era lo suficientemente interesante para dedicarle su tiempo.

## PRESENTACIÓN: DATOS DESGLOSADOS POR SEXO

**Paso 1:** Muestre la diapositiva **Datos desglosados por sexo**.

**Datos desglosados por sexo**

- Se reportaron 30 casos de violaciones en país X durante el mes de febrero.
- En 22 de los casos, la víctima era una mujer.
- 15 de las víctimas eran menores: todos los hombres (8) y 7 de las mujeres.
- 12 de las violaciones tuvieron lugar en el área geográfica A.

La Academia Folke Bernadotte  
 Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo


### NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **Una perspectiva de género requiere datos desglosados.** Para integrar una perspectiva de género, necesitamos datos/ información pertinente que esté desglosada en mujeres y hombres, y si es posible también por edad, áreas geográficas y pertenencia étnica o religiosa.

- **Los datos desglosados por sexo nos ayudan a obtener una comprensión matizada de un problema o situación.** El ejemplo en la diapositiva muestra cómo un desglose de datos mejora nuestra comprensión de una situación. Además del número de violaciones, la información nos dice que las víctimas eran tanto hombres como mujeres, que eran niñas, niños y mujeres, y que la mayoría de las violaciones se produjeron en un área específica. Esta es información importante si necesitamos elaborar estrategias. También es importante para saber dónde priorizar nuestros recursos.

## PRESENTACIÓN: EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN SÍNTESIS

**Paso 1:** Explique que hay muchos modelos diferentes, más o menos complejos, de análisis de género. Vamos a examinar uno de los modelos más simples, pero aún muy útil: el modelo de Harvard.<sup>11</sup>

Muestre la diapositiva **Análisis de género** y explique el modelo.

### Análisis de género

- **Perfil de actividad**  
¿Quién hace qué, dónde y cuándo?
- **Perfil de recursos**  
¿Quién tiene acceso y control de qué recursos?
- **Causas**  
¿Cuáles son las causas del perfil de actividad y de recursos?
- **Consecuencias**  
¿Cuáles son las consecuencias del perfil de actividad y de recurso?

La Academia Folke Bernadotte  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo


## NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **Suposiciones básicas del modelo.** Este modelo de análisis se basa en la suposición de que al examinar qué hacen los hombres y las mujeres, y a qué recursos tienen acceso y control, es posible identificar y comprender las relaciones sociales entre mujeres y hombres, y las consecuencias o el impacto de estas relaciones.

11. Este modelo de análisis de género también se conoce como el modelo de Harvard y se incluye en el "Manual de capacitación en materia de género de Oxfam" de Suzanne Williams, Janet Seed y Adelina Mwau (1994), Oxfam RU e Irlanda: Londres.

- El modelo de Harvard consiste en cuatro perfiles diferentes:

<b>Perfil de actividad</b>	Este perfil se refiere a la división por género de los roles y responsabilidades preguntando <b>¿quién hace qué, dónde y cuándo?</b>
<b>Perfil de recursos</b>	A través de sus roles y responsabilidades, las personas tienen diferente acceso y control de los recursos, y control de los mismos. En este perfil, hacemos preguntas sobre <b>¿quién tiene el acceso y el control de qué recursos?</b>
<b>Perfil de causas</b>	Para este perfil, buscamos las <b>causas subyacentes de lo anterior</b> . ¿Por qué una situación es de cierta manera? Las causas se pueden encontrar en las actitudes sociales, las tradiciones, las leyes y las costumbres, pero también en la pobreza, la falta de educación y otras desventajas. Analizar las causas es importante para elaborar estrategias a largo plazo.
<b>Consecuencias</b>	Aquí es donde preguntamos <b>¿cuáles son las consecuencias/o cuál es el impacto</b> de los dos niveles anteriores sobre las mujeres, los hombres, las niñas y los niños? La respuesta nos dice cuáles son las necesidades, intereses y oportunidades específicos de género.

**Paso 2:** Pídeles a los participantes que definan a lo que nos referimos con “recursos”. Escriba sus ejemplos en un papel de rotafolio. Lo que importa aquí es destacar que necesitamos pensar acerca de los recursos de una manera amplia.

Son ejemplos de recursos:

- Dinero
- Tiempo
- Herramientas
- Tierra
- Información
- Habilidades
- Libertad de movimiento
- Educación/capacitación
- Capacidad de tomar decisiones

También pregunte acerca de la diferencia entre acceso y control, y señale que tener acceso a un recurso no es lo mismo que controlarlo. El que controla los recursos es el que tiene el poder de decidir quién, cómo y para qué se utiliza un recurso. O quién tiene el poder de establecer la agenda y tomar decisiones. En muchos casos, las mujeres tienen acceso a los recursos, pero no necesariamente los controlan.

**Paso 3:** Distribuya el escrito “Ejemplos de cómo hacer un análisis de género” y diga a los participantes que el modelo de análisis de género se puede usar de una manera directa (como en los ejemplos). Repase los ejemplos.

Haga hincapié que el modelo también se puede usar de manera creativa para inspirar nuestro pensamiento y ayudarnos a identificar las preguntas que nos ayudarán a aplicar una perspectiva de género.

**Paso 4:** Muestre la diapositiva **Tener una perspectiva de género** y explique que, en última instancia, un análisis de género consiste en mirar más allá de la superficie de una situación, lugar o institución específica para reconocer que tiene poco sentido hablar de “la comunidad” o “los desplazados” como grupos homogéneos de personas. En cambio, tenemos que mirar a las diferentes personas en estos grupos y sus diferentes necesidades y oportunidades. Esto significa que incorporamos una perspectiva de género haciendo algunas preguntas más y, con ello, “abriendo la caja”.

### Tener una perspectiva de género

<p><b>No solo pregunte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cuáles necesidades?</li><li>• ¿Qué hacen la gente?</li><li>• ¿Cuáles recursos?</li><li>• ¿Cuántas mujeres?</li><li>• ¿Cuántos hombres?</li><li>• ¿Quién está incluido?</li><li>• ¿Quién habla?</li><li>• ¿Qué tipo de seguridad?</li><li>• ¿Cuál información?</li></ul>	<p><b>Pregunte también:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cuyas necesidades?</li><li>• ¿Quién hace qué?</li><li>• ¿Quiénes recursos?</li><li>• ¿Cuáles mujeres?</li><li>• ¿Cuáles hombres?</li><li>• ¿Quién participa?</li><li>• ¿Quién es escuchado?</li><li>• ¿La seguridad de quién?</li><li>• ¿Cuya información es valiosa?</li></ul>
--	--

*La Academia Folke Bernadotte*  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo

 **FBA**

## NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- Esta diapositiva destaca la esencia de la integración de una perspectiva de género. En lugar de limitarnos a averiguar las necesidades e intereses, debemos considerar de quiénes son las necesidades e intereses de los que estamos hablando, etc.

- Los ejemplos también muestran que no es suficiente considerar quién participa, sino también quién habla y, aún más, a quién se está escuchando.

## LUCHANDO CONTRA EL TERRORISMO Y LA DELINCUENCIA ORGANIZADA EN NÍGER

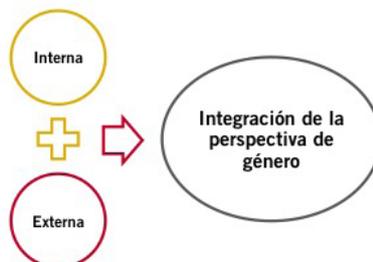
La misión de la UE en Níger tiene el mandato de apoyar al Gobierno nigeriano en su lucha contra el terrorismo y el crimen organizado. Níger sufrió su primer ataque terrorista en 2013, pero desde entonces la amenaza del grupo islamista Boko Haram ha aumentado constantemente. Recientemente, el secuestro de Boko Haram de niñas y mujeres para convertirlas en esclavas sexuales, así como en combatientes e incluso terroristas suicidas, ha despertado interés internacional. Por ese motivo, la misión ha iniciado una labor sobre las implicaciones del terrorismo en las niñas y las mujeres dentro del contexto más amplio de la protección de los derechos humanos en la lucha contra el terrorismo. Se han organizado seminarios con las fuerzas de seguridad, los ministerios, la comisión nacional de derechos humanos y una serie de organizaciones de la sociedad civil para debatir sobre el papel de las niñas y las mujeres en organizaciones como Boko Haram, así como sobre lo que se puede hacer para evitar el reclutamiento.

La situación en Níger muestra que el terrorismo no solo afecta a los niños y hombres, sino también a las niñas y mujeres. Una perspectiva de género sobre el terrorismo en Níger implica hacer preguntas sobre de qué manera los hombres y las mujeres se ven afectados por organizaciones como Boko Haram, y la lucha contra ella. ¿Hay niñas/niños/mujeres/hombres que se unen voluntariamente? ¿Cómo ve la comunidad en general a los (ex) combatientes/reclutas? ¿Hay alguna diferencia entre mujeres y hombres? ¿Cómo afectará todo esto la capacidad de combatir y prevenir el terrorismo y qué papel pueden desempeñar las mujeres y los hombres? Todos estos son aspectos que es importante entender a fin de garantizar una ejecución eficaz del mandato para la misión.

## PRESENTACIÓN: INTEGRACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Paso 1:** Muestre la diapositiva **Integración interna y externa de la perspectiva de género**. Explique que la integración de una perspectiva de género en la misión/operación debe ser interna y externa. La integración interna se relaciona con los aspectos internos de una misión/operación: la organización concreta, mientras que la integración externa se relaciona con el entorno externo donde tiene lugar la misión/operación.

## Integración interna y externa de la perspectiva de género



La Academia Folke Bernadotte  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo



### NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

**Integración interna y externa de la perspectiva de género.** La integración de una perspectiva de género/integración de una perspectiva de género debe ocurrir tanto internamente en relación con los aspectos organizacionales de la misión/operación como externamente, en relación con aquellos aspectos que conciernen a la implementación del mandato.

- **A continuación se presentan algunos ejemplos de lo que debe considerar la integración interna de la perspectiva de género:**

#### **Estructura de trabajo y funciones de apoyo**

- ¿Cómo está estructurada la misión/operación?
- ¿Qué puestos ocupan hombres y mujeres en la misión (es decir, qué hacen)? ¿Quién tiene mayores responsabilidades? ¿Quién tiene funciones de apoyo? ¿Quién está involucrado en la toma de decisiones?
- ¿La misión/operación tiene un asesor de género y, en caso afirmativo, dónde se ejerce esta función?
- ¿Cómo es la cooperación interna en apoyo de la integración de género? ¿La información se comparte de manera adecuada? ¿En ese caso, cómo?
- ¿Quién es responsable de la integración de una perspectiva de género en la misión/operación?
- ¿Quién es considerado como responsable de la integración de una perspectiva de género en la misión/operación?
- ¿Cómo informa la misión sobre cuestiones de igualdad de género? ¿Quién informa?

### **Entorno y cultura laboral**

- ¿La misión espera que el personal trabaje tarde y los fines de semana?
- ¿Cuándo se celebran las reuniones (hay reuniones importantes fuera de las horas normales de trabajo)?

### **Reclutamiento**

- ¿Cuál es el número de mujeres y hombres en la misión?
- ¿Es el lenguaje en los anuncios de empleo neutrales en cuanto a género o tendencioso a favor de las mujeres o los hombres?
- ¿Se considera que la conciencia y la competencia en materia de género son una calificación importante al contratar personal para la misión?

### **Desarrollo profesional**

- ¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas oportunidades en términos de desarrollo profesional (promociones, capacitación)?
- ¿En qué medida tiene la misión políticas favorables a la familia (licencia parental, posibilidad de quedarse en casa con un hijo enfermo)?

### **Normas éticas**

- ¿Tiene la misión un Código de conducta o una política de lucha contra el acoso?
- ¿Cómo controla la misión el incumplimiento del Código de conducta?
- ¿Aplica la misión una política de tolerancia cero del acoso y la agresión sexual? En ese caso, ¿cómo es el mecanismo?

- **A continuación se presentan algunos ejemplos de lo que debe considerar la integración externa de la perspectiva de género:**

### **Interpretación y ejecución del mandato**

- ¿En qué medida los documentos operativos que orientan la ejecución del mandato tienen un lenguaje que claramente requiere la integración de una perspectiva de género y/u objetivos que apuntan específicamente a abordar la desventaja relativa de las mujeres?

### **Análisis de la situación**

- ¿Recopila la misión sistemáticamente información desglosada por sexo (es decir, información que está dividida entre hombres y mujeres)?
- ¿Ha realizado la misión un análisis de género (pertinente a su mandato)?

### **Operaciones y actividades**

- ¿Las actividades y programas se planifican, implementan y evalúan con una perspectiva de género?
- ¿Qué hace la misión para promover la participación de las mujeres locales en sus operaciones y actividades?

### **Presentación de informes**

- ¿Cómo asegura la misión una perspectiva de género en su presentación de informes?
- ¿Quién es responsable de presentar informes sobre las perspectivas de género?

### **Cooperación externa**

- ¿La misión colabora/interactúa con organizaciones de mujeres u otros representantes de mujeres?

### **Representación**

- ¿Quién representa a la misión en las relaciones externas?
- ¿Quiénes se consideran que son los interlocutores más importantes para la misión?

## **5.4.1 PRESENTACIONES Y EJERCICIOS ALTERNATIVOS/ADICIONALES**

### **EJERCICIO: LA DEFINICIÓN DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO I**

**Preparativos:** Debe haber dos paredes en la habitación que estén vacías y disponibles para este ejercicio. El ejercicio se basa en la definición de integración de la perspectiva de género de la ONU, ver el material didáctico “Definición de la integración de la perspectiva de género”. La definición de integración de la perspectiva de género de la ONU consiste en tres oraciones. Escriba estas oraciones en tarjetas de papel, pero divídalas de manera que la primera parte de la oración esté escrita en una tarjeta de papel y la última parte, en otra tarjeta de papel. Juntas, las tarjetas de papel deberían formar la definición de integración de la perspectiva de género de la ONU.

Por ejemplo, divida la oración “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles”, de modo que “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres” esté escrito en una tarjeta y “de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles” esté escrito en otra tarjeta, y así sucesivamente. Siga dividiendo la definición de esta manera en distintas tarjetas para que la definición completa se convierta en un rompecabezas que ellos deben resolver. Es importante que se incluyan todas las oraciones de la definición, de modo que, juntas, constituyan la definición completa de integración de la perspectiva de género.

Haz dos juegos de tarjetas de papel. Ponga un juego de tarjetas en una pared de manera que las oraciones de la definición estén esparcidas y desordenadas, y el otro juego en la otra pared.

**Paso 1:** Explique que primero harán un ejercicio interactivo con el propósito de examinar más detalladamente la definición de integración de la perspectiva de género, y lo que realmente significa.

**Paso 2:** Divida a los participantes en dos grupos. Un grupo usará una pared y el otro

grupo usará la otra pared. Explique que tendrán diez minutos para colocar las tarjetas de papel en el orden correcto, de modo que juntas formen la definición correcta de integración de la perspectiva de género.

Luego, distribuya las definiciones de integración de la perspectiva de género para que los equipos puedan corregirse entre sí.

Para la presentación en PowerPoint y las notas de la diapositiva: vea la presentación anterior “Transversalidad de género” (Unidad V, 5.4).

Para el material didáctico que incluye la definición de integración de la perspectiva de género: consultar los materiales didácticos para la unidad V.

## **EJERCICIO: LA DEFINICIÓN DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO II**

Esta es una forma más interactiva de examinar las definiciones de integración de la perspectiva de género de la ONU.

**Paso 1:** Explique a los participantes que el proceso de integrar de una perspectiva de género a lo largo del trabajo de la misión/operación se denomina “gender mainstreaming”. Veremos cómo la ONU define la integración de la perspectiva de género.

**Paso 2:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya el material didáctico “La definición de la integración de la perspectiva de género”.

- Indique los puntos clave de la integración de la perspectiva de género.

- Piense en cómo explicarían la integración de la perspectiva de género a un colega de la manera más simple posible. Escriba sus mensajes en un papel de rotafolio.

- Discuta sobre quién es responsable de la integración de la perspectiva de género.

**Paso 3:** Discuta sus resultados con todo el grupo.

**Paso 4:** Concluya mostrando la diapositiva **Integración de la perspectiva de género** es ... (igual que la anterior)

## **NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA:**

## Integración de perspectiva de género (gender mainstreaming)

- Una perspectiva de género en todas etapas y niveles
- No agraven las desigualdades
- Promover la igualdad de género
- Todo el personal tiene responsabilidad
- El personal directivo superior es en última instancia responsable
- Con guía/apoyo de los asesores de género
- No solo trata de mujeres

La Academia Folke Bernadotte  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo



Ver más arriba, Presentación: Integración de la perspectiva de género.

### PRESENTACIÓN: MODELO DE ANÁLISIS DE GÉNERO AMPLIADO

**Paso 1:** Muestre la diapositiva **Análisis de género ampliado**. Este modelo es una versión elaborada del modelo de Harvard con la adición de dos perfiles: inseguridades y actitudes sociales. Al mismo tiempo, elimina expresamente el perfil de causas, pero indica que varios de los otros perfiles son causas subyacentes.

### NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- **Suposiciones básicas del modelo.** Este modelo de análisis se basa en la suposición de que, al examinar qué hacen las mujeres y los hombres, y sobre qué recursos tienen el acceso y el control, sus necesidades de protección específicas y las actitudes sociales hacia ellos, es posible identificar y comprender las relaciones sociales entre mujeres y hombres, y las consecuencias o el impacto de estas relaciones.
- **Este modelo tiene cinco perfiles diferentes:**

<b>Perfil de actitudes sociales</b>	Las actitudes sociales (estereotipos, expectativas) afectan de diferente manera a las mujeres y a los hombres, por lo que hacemos preguntas sobre quién se ve afectado por qué actitudes sociales.
<b>Perfil de representación y actividad</b>	Este perfil se refiere a la división por género de los roles y responsabilidades preguntando ¿quién hace qué, dónde y cuándo?
<b>Perfil de recursos</b>	A través de sus roles y responsabilidades, las personas tienen diferente acceso a los recursos, y control de los mismos. En este perfil, hacemos preguntas sobre quién tiene el acceso y control de qué recursos.
<b>Perfil de protección/inseguridades</b>	Este perfil analiza las posibles diferentes inseguridades/necesidades de protección/preocupaciones entre mujeres y hombres. ¿Quién enfrenta qué tipo de inseguridades/necesidades de protección?
<b>Perfil de consecuencias/impacto</b>	Aquí es donde preguntamos cuáles son las consecuencias/o cuál es el impacto de los perfiles anteriores sobre las mujeres, los hombres, las niñas y los niños La respuesta nos informa cuáles son las necesidades, intereses y oportunidades específicos de género.

## 5.5 MATERIALES DIDÁCTICOS PARA LA UNIDAD V

### MATERIAL DIDÁCTICO: DEFINICIÓN DE INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### EL ECOSOC CONVINO LAS CONCLUSIONES 1997/2

“El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros.”

(UNECOSOC 1997) El ECOSOC de la ONU convino la Conclusión 1997/2

## MATERIAL DIDÁCTICO

### EJEMPLO 1: HÁBITOS DE AGRICULTURA CERCA DE LA LÍNEA DE LÍMITES ADMINISTRATIVOS

Este ejemplo es un análisis de género utilizado por la misión de la UE en Georgia, EUMM, sobre los hábitos de mujeres y hombres que viven cerca de la línea fronteriza administrativa en Georgia. El objetivo era aumentar la comprensión de cómo se mueven los hombres y mujeres en la zona inmediata de la línea fronteriza administrativa.

	HOMBRES	MUJERES
<b>Perfil de actividad: ¿quién hace qué, dónde y cuándo?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables de rebaños grandes</li> <li>• Van con los animales lejos del hogar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsables de rebaños pequeños (pocos animales)</li> <li>• Se mantienen cerca del hogar</li> </ul>
<b>Perfil de recursos: ¿quién tiene el acceso y el control de qué recursos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a y control de (poseen) los animales</li> <li>• Acceso limitado a la tierra (ya que necesitan áreas más grandes)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a los animales</li> <li>• Control de algunos, pero no de todos los animales</li> <li>• Buen acceso a la tierra (dado que permanecen cerca de casa)</li> </ul>
<b>Causas: ¿Cuáles son las causas de los perfiles de actividad y recursos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• División tradicional del trabajo</li> <li>• Los conflictos y el establecimiento de la línea fronteriza administrativa han reducido la tierra accesible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• División tradicional del trabajo</li> <li>• Tienen un mejor acceso a la tierra, porque están más cerca de casa</li> </ul>
<b>Consecuencias: ¿Cuáles son las consecuencias de los perfiles de actividad y recursos?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ven obligados a moverse más cerca de la línea fronteriza administrativa</li> <li>• Mayor riesgo de ser detenidos (tanto porque se mueven más lejos de su hogar como por el hecho de que se los considera como una mayor amenaza)</li> <li>• Libertad de movimiento reducida por razones políticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menor exposición a la línea fronteriza administrativa</li> <li>• Menor riesgo de ser detenidas (tanto porque se mueven menos cerca como por el hecho de que se las considera como una menor amenaza)</li> <li>• Libertad de movimiento reducida por razones tradicionales</li> </ul>

#### NOTAS:

- En Georgia, la EUMM hizo un análisis de género de los hábitos agrícolas cerca de la línea fronteriza administrativa. Esta era una zona que patrullaban con frecuencia y querían tener una mejor comprensión de los movimientos de la población que vivía allí. El objetivo principal era comprender los patrones de arrestos.
- El análisis de género muestra una clara división del trabajo entre las mujeres y los hombres de la zona que repercute en sus movimientos.
- El análisis de género muestra que los hombres, debido a su responsabilidad por los animales más grandes que necesitan pastar más lejos de sus hogares, se mueven más cerca de la línea fronteriza administrativa. Como resultado, corren un mayor riesgo de ser arrestados.
- Comprender estos movimientos ayuda a comprender el contexto y desarrollar estrategias más eficaces.

## EJEMPLO 2: ROLES DE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES EN EL EJERCITO CONGOLEÑO

El siguiente análisis de género se utilizó en la República Democrática del Congo para comprender la posición de las mujeres y los hombres en el ejército congoleño.

	HOMBRES	MUJERES
<b>Perfil de actividad:</b> ¿quién hace qué, dónde y cuándo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Muchos hombres ocupan puestos de mando</li> <li>Los hombres ocupan altos puestos en los departamentos de finanzas, TI y logística</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hay pocas mujeres en puestos de mando</li> <li>Se encuentra principalmente en funciones de apoyo, por ejemplo, protocolo y secretaría</li> </ul>
<b>Perfil de recursos:</b> ¿quién tiene el acceso y el control de qué recursos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso a y control de las decisiones estratégicas</li> <li>Control de equipos, logística, alimentos, etc.</li> <li>Los hombres a veces usan la fuerza para extorsionar a los civiles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de acceso incluso a los recursos más básicos</li> <li>No en altos cargos</li> <li>No participan en los procesos de toma de decisiones</li> <li>Menos oportunidades de capacitación</li> <li>Las mujeres solo tienen acceso al dinero si están conectadas con un oficial masculino</li> </ul>
<b>Causas:</b> ¿Cuáles son las causas de los perfiles de actividad y recursos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>El ejército es una institución que se basa en fuertes nociones sobre la masculinidad</li> <li>El ejército es considerado como un área reservada a los hombres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El ejército no se considera un lugar para mujeres</li> <li>Las mujeres uniformadas son percibidas de forma negativa</li> <li>Muchas mujeres en el ejército son analfabetas</li> </ul>
<b>Consecuencias:</b> ¿Cuáles son las consecuencias de los perfiles de actividad y recursos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los hombres armados son temidos por la población civil</li> <li>A pesar del bajo salario, casarse con un militar es considerado como una fuente de protección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pocos hombres quieren casarse con mujeres de uniforme</li> <li>Pocas mujeres quieren unirse al ejército. Las que lo hacen se enfrentan a la discriminación</li> <li>Las mujeres en el ejército no son ascendidas. Y, si se les da la oportunidad, la mayoría no puede aceptar debido a compromisos familiares</li> <li>Las mujeres no pueden, si fallecen, transmitir sus derechos sociales a los hijos</li> </ul>

### NOTAS:

- El análisis de género del ejército congoleño muestra una clara división del trabajo, donde los puestos de mando están ocupados casi exclusivamente por hombres y las funciones de apoyo están ocupadas casi exclusivamente por mujeres.
- El ejército congoleño es una organización dominada por hombres, tanto en la división de roles como en las actitudes; el ejército es una institución que se basa en gran medida en ideas de masculinidad. Los esfuerzos para aumentar el número de mujeres en el ejército congoleño deben tener esto en cuenta.
- También es interesante constatar el hecho de que el ejército todavía es considerado como una fuente de protección, probablemente tanto para los hombres como para las mujeres.

### EJEMPLO 3: ANÁLISIS DE GÉNERO DE UN CUERPO NACIONAL DE POLICÍA

Este ejemplo es un análisis de género de un cuerpo nacional de policía. Se basa en un ejemplo real en el que se hizo el análisis de género para comprender mejor la situación de los hombres y las mujeres en la policía, y sus oportunidades.

	HOMBRES	MUJERES
<b>Perfil de actividad:</b> ¿quién hace qué, dónde y cuándo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajan en todos los departamentos</li> <li>• Ocupan casi todos los altos cargos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración y Recursos Humanos</li> <li>• No en altos cargos</li> <li>• No es común tener mujeres en las regiones</li> </ul>
<b>Perfil de recursos:</b> ¿quién tiene el acceso y el control de qué recursos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a todos los recursos importantes</li> <li>• Tienen el control de todos los recursos</li> <li>• Esto no incluye a todos los hombres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso a la mayoría de los recursos.</li> <li>• No tienen toda la información</li> <li>• No participan en la toma de decisiones: no controlan el uso de los recursos</li> <li>• Menos oportunidades de capacitación</li> </ul>
<b>Causas:</b> ¿Cuáles son las causas de los perfiles de actividad y recursos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas tradicionales de masculinidad: el mantenimiento del orden es considerado como un trabajo para los hombres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepciones/división de roles tradicionales</li> <li>• Falta de tiempo: las responsabilidades en el hogar afectan las posibilidades en el trabajo</li> </ul>
<b>Consecuencias:</b> ¿Cuáles son las consecuencias de los perfiles de actividad y recursos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Policía dominada por hombres: el 89 % son hombres</li> <li>• Más influencia sobre la policía</li> <li>• Perspectiva unilateral: comprensión limitada de los movimientos a través de las fronteras territoriales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solo el 11 % son mujeres</li> <li>• Falta de oportunidades de ascenso</li> <li>• Discriminación</li> <li>• Las mujeres en roles policiales tradicionales tienden a permanecer solteras</li> <li>• Falta de mujeres en las fronteras territoriales: falta de atención a las necesidades de las mujeres en las fronteras territoriales</li> </ul>

#### NOTAS:

- El análisis de género del cuerpo nacional de policía muestra una clara división de roles. Las mujeres representan solo el 11 % y la mayoría de ellas se encuentran en roles administrativos/de apoyo.
- A pesar de tener una educación similar, las mujeres policías tienen muchas menos oportunidades de progresar dentro del sistema. Incluso cuando se les ofrezcan trabajos de un rango superior, es probable que lo rechacen.

Para comprender estas dinámicas, es importante ampliar el análisis más allá de las estructuras policiales e incluir al hogar. Porque lo que las mujeres hacen (y no hacen) en el lugar de trabajo está muy relacionado con lo que hacen (y lo que los hombres no hacen) en casa/en el hogar.

- Una de las consecuencias identificadas es que las mujeres policías permanecen solteras. Esta es una clara indicación de que el mantenimiento del orden es difícil de combinar con los valores familiares tradicionales. A partir de este análisis, no quedó claro si esto se debe a que las mujeres policías deciden no casarse o si hay menos hombres dispuestos a casarse con mujeres policías. Para esto, necesitamos un análisis más exhaustivo.

## MATERIAL DIDÁCTICO: EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN SÍNTESIS

**Suposiciones básicas del modelo.** Este modelo de análisis se basa en la suposición de que al examinar qué hacen los hombres y las mujeres, y a qué recursos tienen acceso y control, es posible identificar y comprender las relaciones sociales entre mujeres y hombres, y las consecuencias o el impacto de estas relaciones.

- El modelo de Harvard consiste en cuatro perfiles diferentes:

<b>Perfil de actividad</b>	Este perfil se refiere a la división por género de los roles y responsabilidades preguntando <b>¿quién hace qué, dónde y cuándo?</b>
<b>Perfil de recursos</b>	A través de sus roles y responsabilidades, las personas tienen diferente acceso y control de los recursos, y control de los mismos. En este perfil, hacemos preguntas sobre <b>¿quién tiene el acceso y el control de qué recursos?</b>
<b>Perfil de causas</b>	Para este perfil, buscamos las <b>causas subyacentes de lo anterior</b> . ¿Por qué una situación es de cierta manera? Las causas se pueden encontrar en las actitudes sociales, las tradiciones, las leyes y las costumbres, pero también en la pobreza, la falta de educación y otras desventajas. Analizar las causas es importante para elaborar estrategias a largo plazo.
<b>Consecuencias</b>	Aquí es donde preguntamos <b>¿cuáles son las consecuencias/o cuál es el impacto</b> de los dos niveles anteriores sobre las mujeres, los hombres, las niñas y los niños? La respuesta nos dice cuáles son las necesidades, intereses y oportunidades específicos de género.

## MATERIAL DIDÁCTICO: MODELO DE ANÁLISIS DE GÉNERO AMPLIADO

Suposiciones básicas del modelo. Este modelo de análisis se basa en la suposición de que, al examinar las actitudes sociales hacia las mujeres y los hombres, y lo que hacen, sobre qué recursos tienen acceso y control, sus necesidades de protección específicas, es posible identificar y comprender las relaciones sociales entre mujeres y hombres, y las consecuencias o el impacto de estas relaciones.

- **Este modelo tiene cinco perfiles diferentes:**

<b>Perfil de actitudes sociales</b>	Las actitudes sociales (estereotipos, expectativas) afectan de diferente manera a las mujeres y a los hombres, por lo que hacemos preguntas sobre quién se ve afectado por qué actitudes sociales.
<b>Perfil de representación y actividad</b>	Este perfil se refiere a la división por género de los roles y responsabilidades preguntando ¿quién hace qué, dónde y cuándo?
<b>Perfil de recursos</b>	A través de sus roles y responsabilidades, las personas tienen diferente acceso a los recursos, y control de los mismos. En este perfil, hacemos preguntas sobre quién tiene el acceso y control de qué recursos.
<b>Perfil de protección/inseguridades</b>	Este perfil analiza las posibles diferentes inseguridades/necesidades de protección/preocupaciones entre mujeres y hombres. ¿Quién enfrenta qué tipo de inseguridades/necesidades de protección?
<b>Perfil de consecuencias/impacto</b>	Aquí es donde preguntamos cuáles son las consecuencias/o cuál es el impacto de los perfiles anteriores sobre las mujeres, los hombres, las niñas y los niños La respuesta nos informa cuáles son las necesidades, intereses y oportunidades específicos de género.

**MATERIAL DIDÁCTICO: EJEMPLO DE UN MODELO DE ANÁLISIS DE GÉNERO ELABORADO PARA UNA MISIÓN DE PROMOCIÓN DEL ESTADO DE DERECHO**

	HOMBRES	MUJERES
<p><i>Perfil de actitudes sociales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las actitudes sociales en:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) la comunidad/familia;</li> <li>b) la policía?</li> <li>c) el sistema judicial?</li> </ol> </li> <li>• Etc.</li> </ul>		
<p><i>Perfil de actividad</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Quién hace qué, dónde y cuándo (comunidad/hogar/policía/justicia)?</li> <li>• ¿Quiénes son testigos?</li> <li>• ¿Quiénes son los perpetradores?</li> <li>• Etc.</li> </ul>		
<p><i>Perfil de recursos: acceso</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Acceso a protección legal?</li> <li>• ¿Acceso a la policía?</li> <li>• ¿Acceso a la asistencia/redes sociales?</li> <li>• ¿Acceso a información legal?</li> <li>• ¿Acceso a protección/refugio?</li> <li>• ¿Acceso a reuniones/comités?</li> <li>• ¿Acceso a protección de los testigos?</li> <li>• Etc.</li> </ul>		
<p><i>Perfil de recursos: control/influencia</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Quién controla/influye en las decisiones?</li> <li>• ¿Quién controla/influye en la movilidad social?</li> <li>• ¿Quién controla/influye en la legislación/interpretación legal?</li> <li>• ¿Quién controla/influye en lo que se informa?</li> <li>• Etc.</li> </ul>		
<p><i>Perfil de protección/inseguridades</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Quién se ve afectado por qué inseguridades, dónde y cuándo?</li> <li>• Etc.</li> </ul>		
<p><i>Consecuencias y perfil de impacto</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las consecuencias/ el impacto de lo antedicho?</li> </ul>		

# Unidad VI

## *Estudios de caso*

### 6.1 PROPÓSITO

**El objetivo de esta sesión es que los participantes practiquen el modo de pensar de las unidades anteriores para comenzar a tomar medidas prácticas hacia la integración de una perspectiva de género.**

### 6.2 MENSAJES CLAVE

- Los mensajes específicos dependen de cada caso.
- Integrar una perspectiva de género no es un proceso muy complicado. A la larga, todo es cuestión de pensar siempre acerca de si una situación o nuestras acciones afectan a las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, y de qué manera. Haga lo que suele hacer, pero dé un paso más y pregúntese si las mujeres, los hombres, los niños y las niñas son incluidos o afectados de la misma manera. Si no lo son, pregunte ¿por qué? ¿Tienen diferentes necesidades, oportunidades e intereses? ¿Son diferentes las consecuencias de una situación si se trata de un hombre, una mujer, un niño o una niña? Si lo son, pregúntese por qué.

### 6.3 NOTAS PARA EL INSTRUCTOR

- En esta unidad, encontrará los siguientes estudios de caso:
  - Presentación de informes sensible al género
  - Garantizar la participación de las mujeres
  - Violencia sexual en el sector de la seguridad
  - Integración interna de la perspectiva de género
  - Una perspectiva de género en la gestión de fronteras
  - El género y el Estado de derecho en Islandia
  - Acceso a la justicia para las mujeres pertenecientes a minorías
  - Aumentar el número de mujeres en la policía

- Una perspectiva de género en los servicios penitenciarios
- Integración de una perspectiva de género en los programas de desarme, desmovilización y reinserción (DDR)
- Elija el estudio de caso que considere más apropiado para su audiencia de capacitación. Si el tiempo lo permite, puede hacer más de un caso o permitir que diferentes grupos realicen casos diferentes.
- El objetivo es que los participantes empiecen a aplicar una perspectiva de género. Es muy común que las personas, aun teniendo en cuenta el género, permanezcan en un nivel genérico, “ciego” respecto a las cuestiones de género. Debe asegurarse de que los participantes abandonen el nivel genérico y enuncien claramente las dimensiones de género.
- El ejemplo C en el ejercicio “Presentación de informes sensible al género” se basa en un conocimiento profundo del contexto georgiano. Tal razonamiento no puede esperarse de participantes que no están familiarizados con Georgia. Pero incluso en un contexto no georgiano, el ejemplo ha demostrado ser una buena muestra de lo que significa integrar una perspectiva de género y los posibles beneficios de ello. Si no se utiliza como un caso, el ejemplo C puede utilizarse de forma narrativa para mostrar la lógica detrás de la idea.
- Cada caso tiene una serie de puntos de conclusión. Estos no deben considerarse absolutos y exhaustivos, sino más bien como ejemplos. Los participantes seguramente encontrarán puntos adicionales e igualmente válidos.
- Algunos de los casos son específicos del país/la misión. Úselos como fuente de información, pero cámbielos para adaptarlos al contexto de su grupo objetivo.

## CASO: PRESENTACIÓN DE INFORMES SENSIBLE AL GÉNERO

Este caso consta de tres frases tomadas de informes de misiones reales. Las frases son neutrales en cuanto a género, es decir, no consideran el impacto específico del incidente denunciado en las mujeres, los hombres, los niños y las niñas. El objetivo es formular preguntas que permitan la presentación de informes sensible al género.

**Paso 1:** Dígales a los participantes que la presentación de informes es una parte integral de todas las misiones y operaciones. En este ejercicio analizaremos de qué manera, con medios muy simples, podemos asegurarnos de integrar una perspectiva de género en nuestros informes, y veremos que esto mejora enormemente nuestra comprensión y análisis de la situación.

Explique que, en última instancia, la presentación de informes sensible al género se trata del impacto que un incidente, situación o acción específica tiene sobre las mujeres y los hombres, niños y niñas.

**Paso 2:** Puede ejemplificar con la diapositiva **La perspectiva de género mejora nuestros informes**.

### La perspectiva de género mejora nuestros informes

*Las personas que viven a lo largo de la línea fronteriza administrativa no pueden obtener préstamos*

- **Perfil de actividad:** ¿Quién hubiera utilizado los préstamos y para qué? ¿Deberán encontrar un trabajo adicional? En ese caso, ¿quién deberá hacerlo?
- **Perfil de recursos:** ¿Tendrá esto un impacto en los recursos de la familia (por ejemplo, los alimentos, el uso de la tierra)? En ese caso, ¿cómo se distribuirán los recursos disponibles dentro de la familia?
- **Perfil de causas:** ¿Por qué las familias no obtienen préstamos? ¿Hay alguna dimensión de género? ¿Son todas las familias las que no obtienen préstamos? ¿Hay alguna diferencia entre los hogares encabezados por hombres y mujeres?
- **Perfil de consecuencias:** ¿Qué sucede cuando las familias no pueden obtener préstamos? ¿Quién es afectado y de qué manera?

*La Academia Folke Bernadotte  
Agencia sueca para la paz, la seguridad y el desarrollo*



## NOTAS PARA LA DIAPOSITIVA

- La afirmación de que “las personas que viven a lo largo de la línea fronteriza administrativa no pueden obtener préstamos” proporciona información importante. Sin embargo, no dice mucho sobre lo que esto significa para las personas y cuáles son las posibles consecuencias.
- Considerar una perspectiva de género significa que, en última instancia, nos preguntamos cuáles son las razones y el impacto de una situación (en este caso, el hecho de que las familias no pueden obtener préstamos) sobre las mujeres/los hombres, los niños/las niñas. Si nos dejamos inspirar por el modelo de análisis de género, algunas preguntas podrían ser:

- **Perfil de actividad:** ¿Quién hubiera utilizado los préstamos y para qué? ¿Deberán encontrar un trabajo adicional? En ese caso, ¿quién deberá hacerlo?
- **Perfil de recursos:** ¿Tendrá esto un impacto en los recursos de la familia (por ejemplo, los alimentos, el uso de la tierra)? En ese caso, ¿cómo se distribuirán los recursos disponibles dentro de la familia?
- **Perfil de causas:** ¿Por qué las familias no obtienen préstamos? ¿Hay alguna dimensión de género? ¿Son todas las familias las que no obtienen préstamos? ¿Hay alguna diferencia entre los hogares encabezados por hombres y mujeres?
- **Perfil de consecuencias:** ¿Qué sucede cuando las familias no pueden obtener préstamos? ¿Quién es afectado y de qué manera?

**Paso 3:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya el material didáctico “Integración de una perspectiva de género en la presentación de informes” con las tres frases extraídas de los informes. El objetivo es identificar (de acuerdo con el ejemplo anterior) qué preguntas deben hacerse para integrar una perspectiva de género en su presentación de informes. ¡Recuérdelos que se inspiren en el modelo de análisis de género! En los ejemplos a continuación, hemos utilizado el modelo de análisis de género más breve, pero por supuesto puede optar por usar el modelo ampliado, que agregaría las dimensiones de seguridad/protección y actitudes sociales a la presentación de informes.

**Paso 4:** Reúnanse con todo el grupo y repase cada frase con todo el grupo. Anote las sugerencias del grupo en un rotafolio.

**Paso 5:** Concluya el ejercicio diciendo que los ejemplos anteriores muestran claramente que con algunas preguntas relacionadas con el género se aumenta significativamente la comprensión de los incidentes. No solo en relación con el impacto inmediato, sino también con respecto a las posibles consecuencias futuras. Esta es la clave de una presentación proactiva de los informes.

## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

### Frase A: 6 personas han sido detenidas en la zona X durante la última semana

- **El perfil de actividad:** ¿Quiénes fueron las personas detenidas (sexo, edad, etnia)? ¿Qué hacían las personas (hombres/mujeres) cuando fueron detenidas? ¿Dónde y cuándo fueron detenidas las personas (hombres/mujeres)? ¿Dónde están detenidas?

Es importante saber quiénes son las personas detenidas y cuáles fueron las circunstancias inmediatas. Los hombres tienen mayor probabilidad de ser detenidos que las mujeres (dado que, más frecuentemente, son considerados como una amenaza política).

- **Perfil de recursos:** ¿Cómo se trata a los hombres y las mujeres mientras están detenidos (hombres/mujeres)? El perfil de recursos en una situación de detención podría tener en cuenta la provisión de alimentos, alojamiento y servicios básicos para las mujeres/niñas, los hombres/niños. También podría examinar si existe una diferencia para las mujeres y los hombres en el acceso a la información y los servicios/el apoyo jurídico.

- **Perfil de causas:** ¿Por qué fueron detenidas las personas? ¿Fueron todas detenidas por el mismo motivo? Para entender las detenciones, es importante entender por qué las personas son detenidas y si los hombres y las mujeres (si hay hombres y mujeres detenidos) están detenidos con los mismos fines.
- **Perfil de consecuencias:** ¿Cuáles son las consecuencias de las detenciones? ¿Son diferentes las consecuencias para los niños/hombres, las niñas/mujeres que están detenidos?

Las consecuencias de las detenciones probablemente sean diferentes dependiendo de si los detenidos son hombres o mujeres. ¿Las personas detenidas tienen familias que mantener? ¿Quién asumirá sus responsabilidades mientras están detenidos? ¿Existe el riesgo de que las detenciones aumenten las tensiones en el área? A veces, la detención de mujeres provoca más disturbios y protestas (porque es más raro y, en un nivel, es considerado como menos aceptable). Sin embargo, en muchos lugares las mujeres detenidas son liberadas más rápido.

#### **Frase B: Cruzar el puesto de control es cada vez más restrictivo**

- **El perfil de actividad:** ¿Quién está cruzando el puesto de control y para qué fines (hombres, mujeres, niños, niñas)?

Para prever las consecuencias de las restricciones para cruzar el puesto de control, es necesario que entendamos por qué la gente necesita cruzar. Es probable que las mujeres y los hombres crucen para diferentes propósitos.

- **El perfil de recursos:** ¿Hay alguna diferencia entre a quién se permite cruzar y para quién está restringido (hombres/mujeres)?

En esta situación, la capacidad de cruzar el puesto de control —la libertad de movimiento—, es el recurso clave.

- **El perfil de las causas:** ¿Cuáles son los motivos de las restricciones y existen algunas dimensiones de género?

En la mayoría de los lugares es más fácil para las niñas/mujeres o los niños/hombres mayores cruzar los puestos de control. Esto se debe a que se considera que estos grupos son menos políticos y, por lo tanto, una amenaza menor.

- **El perfil de las consecuencias:** ¿Cuáles son las consecuencias de que las personas no puedan cruzar el puesto de control?

Obviamente, puede haber múltiples consecuencias de las restricciones, que dependen en gran medida de por qué las personas necesitan cruzar. ¿Para trabajar? ¿Para cuidar de la familia? ¿Para divertirse? ¿Para ir a la escuela? Algunas consecuencias serán más graves que otras. Pero es importante tener en cuenta que las restricciones suelen conducir a un aumento de las tensiones y violaciones de los derechos humanos.

**Frase C: Es invierno y una empresa eléctrica privada ha cortado la electricidad a la mayoría de los hogares en una aldea cercana al límite administrativo**

- **Perfil de actividad:** ¿Quién es afectado? ¿Cuántas mujeres y hombres, niñas y niños se ven afectados? ¿Quién usa la electricidad y para qué? Si se necesita madera para reemplazar la electricidad para la calefacción y para hacer la comida, ¿quién se encarga de recolectar leña? ¿Dónde se recoge la leña?

Si bien todos en la comunidad afectada necesitan electricidad, la falta de electricidad afectará a las diferentes personas de manera diferente, dependiendo de para qué utilizan la electricidad.

- **Perfil de recursos:** ¿Alguien tiene acceso a la electricidad? En ese caso, ¿quién y por qué? ¿Cuáles son las fuentes alternativas de energía? ¿Quién tiene acceso y control sobre tales fuentes alternativas?
- **Perfil de causas:** ¿Por qué hay un corte en la electricidad? Esto no es en sí una cuestión relacionada con el género, pero podría haber dimensiones de género indirectas. Por ejemplo, sospecha de actividad subversiva. Entonces la pregunta vuelve a quién está involucrado en tales actividades, etc.
- **Perfil de consecuencias:** ¿Cuáles son las consecuencias de todo lo antedicho? Si es cerca de la línea fronteriza administrativa, ¿cuáles serían las posibles consecuencias cuando las personas salen a recolectar leña? ¿Hay alguna preocupación por la seguridad? En caso afirmativo, ¿de quién?

En Georgia (de donde viene el ejemplo), es más común que los hombres recojan leña (si bien hay también muchas mujeres que recogen leña). Entonces, ¿dónde recogen los hombres la leña? Dado que este pueblo está cerca de la frontera administrativa, es probable que el corte de la electricidad aumente el número de hombres que se mueven cerca de la frontera administrativa. Es probable que esto aumente el número de detenciones y, por lo tanto, las tensiones en la zona.

Incluso si las personas empezaran a comprar leña, la mayor demanda podría provocar una escasez de leña. También es posible que las personas no tengan medios para comprar leña y por ese motivo traten de robarla. En cualquier caso, esto puede conducir a un aumento de las tensiones sociales.

Para las mujeres, se sabe que la falta de electricidad es un riesgo para la seguridad ya que aumenta el riesgo de violación (tanto dentro como fuera del hogar). Esto probablemente lleve a que las mujeres tengan miedo a salir después de que oscurezca y, por lo tanto, limitará su libertad de movimiento, ya sea voluntariamente o debido a normas culturales.

Para los niños, la falta de electricidad puede significar que no puedan hacer la tarea. En el caso de que la escuela tenga electricidad, los niños pueden hallar una solución quedándose en la escuela para estudiar. Sin embargo, esto puede ser considerado como algo inapropiado para las niñas.

Muchos quehaceres domésticos son más pesados y llevan más tiempo sin electricidad. Esto podría exigir que los niños se queden en casa para ayudar. La naturaleza de los quehaceres, según las normas de género, dependerá de si se requiere que las niñas o los niños permanezcan en casa.

**MATERIAL DIDÁCTICO: INTEGRAR UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PRESENTACIÓN DE INFORMES**

**Frase A:**

**6 personas han sido detenidas en la zona X durante la última semana**

**Frase B:**

**Cruzar el puesto de control es cada vez más restrictivo**

**Frase C:**

**Es invierno y una empresa eléctrica privada ha cortado la electricidad a la mayoría de los hogares en una aldea cercana al límite administrativo**

**Tarea:**

**¿Qué preguntas debería hacer para integrar una perspectiva de género en la presentación de informes sobre estos tres incidentes?**

## CASO: GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

Este caso se trata de la necesidad de comprender la situación general de las mujeres a fin de garantizar que puedan (y deseen) participar en reuniones y otros eventos. El caso se relaciona con una situación muy concreta y común en el campo y es bastante fácil relacionarlo con el modelo de análisis de género de Harvard (y mostrar así por qué el modelo es útil). La mayoría de las personas, incluso aquellas con menos experiencia en las perspectivas de género, pueden sugerir varios puntos útiles. El caso se puede modificar fácilmente para un contexto diferente. Por ejemplo, puede tratarse de conseguir que más mujeres participen en diferentes programas de capacitación/desarrollo de capacidades. Un contexto semejante destacaría muchos aspectos idénticos, pero le daría al caso una dimensión adicional de un entorno profesional.

**Paso 1:** Divida a los participantes en grupos pequeños y distribuya el material didáctico "Garantizar la participación de las mujeres". Repase el caso y las instrucciones y conceda a los grupos tiempo suficiente para que lean y discutan el caso.

**Paso 2:** Haga un resumen con todo el grupo discutiendo conjuntamente los posibles aspectos a considerar para evitar situaciones de ese tipo.

## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

Esta no es una situación rara y hay muchas razones posibles:

- **Oportunidad.** ¿Por qué no es un momento/día adecuado? Dado que muchas mujeres trabajan dentro y fuera de la casa, tendemos a pensar que no trabajan y, por lo tanto, están disponibles en todo momento. Pero en realidad, las mujeres suelen estar ocupadas con distintos tipos de quehaceres desde la mañana hasta tarde en la noche. En una oportunidad, una misión había planeado una gran reunión el día en que las mujeres van al mercado. Tuvieron que cambiar la fecha de la reunión. Averiguar qué día (y hora) las mujeres van al mercado les habría ahorrado mucho trabajo.
- **Control.** ¿No se permitió que las mujeres asistieran? ¿Quién decide si pueden participar? A veces los hombres sienten desconfianza cuando las mujeres son invitadas a reuniones especiales, dado que ese tipo de reuniones suelen ser consideradas su responsabilidad. En ese caso, puede ocurrir que a las mujeres se les prohíba asistir. A menudo, la desconfianza surge cuando las personas se sienten excluidas y fuera de control. Por lo tanto, muchas veces es importante garantizar que los que tienen el poder se sientan informados. Un análisis de género nos ayuda a comprender este tipo de dinámicas sociales.
- **Lugar.** ¿El lugar era adecuado para las mujeres? Puede haber inquietudes relativas a la seguridad, la oportunidad y la economía. ¿Es seguro para las mujeres llegar al lugar de reunión? ¿Necesitan transporte? En ese caso, ¿cuesta dinero?
- **Información.** ¿Cómo fueron invitadas las mujeres? ¿Está seguro de que las mujeres que desea conocer recibieron el mensaje?

- **Interés.** Cuando trabajamos en misiones importantes, a menudo damos por sentado que las personas quieren reunirse con nosotros. Pero ir a una reunión requiere tiempo y energía (aparte de otras responsabilidades) y generalmente las personas pondrán esto en relación con el provecho que presuntamente obtendrán de una reunión como esta. Por lo tanto, necesitamos asegurarnos de que las reuniones sean útiles no solo para nosotros como misión, sino también para las personas con las que nos reunimos (esto es aplicable, naturalmente, si nos vamos a reunir con hombres o mujeres).

## **MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL CASO: GARANTIZAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER**

Después de años de una sangrienta guerra civil, la República de Ingoland atraviesa un período de transición política con un nuevo gobierno de unidad nacional y una misión de mantenimiento de la paz de la ONU (UNITONGO). Para reformar sus fuerzas de seguridad, Ingoland acordó con la ONU que la misión de UNITONGO incluye un mandato de reforma del sector de seguridad (SSR). El objetivo es asesorar y apoyar al gobierno de Ingoland en la reforma de su ejército.

Usted ha sido enviado recientemente a la misión de UNITONGO. La semana pasada, la misión había organizado una gran reunión a la que había invitado específicamente a varias representantes de mujeres locales. Muchos dijeron que acudirían, pero cuando los representantes de la misión llegaron al lugar de reunión había muy pocas mujeres. Varios de sus colegas de la misión expresan su frustración, aduciendo que es obvio que esta idea de la participación de las mujeres no funciona en Ingoland. Las mujeres simplemente no están interesadas.

Sin embargo, por otro lado, la misión ha recibido presiones externas y acusaciones de no mostrar interés por la situación de las mujeres y lo que las mujeres locales tienen que decir. Muchas mujeres han expresado que se sienten ignoradas.

**Su superior considera que el problema guarda menos relación con la falta de interés de las mujeres y más con la comprensión limitada entre el personal de la misión. Le pide que haga lo siguiente:**

- **Identificar algunas de las razones de por qué ha sucedido esto**
- **Describir una serie de aspectos que deben considerarse para evitar situaciones similares en el futuro**

## CASO: VIOLENCIA SEXUAL EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD

Este caso está destinado a un grupo objetivo que necesita ampliar su modo de pensar sobre cómo abordar las cuestiones de violencia sexual. Alienta a los participantes a pensar sobre la cuestión de la violencia sexual en el sector de la seguridad y cómo abordarla. El caso analiza tres cuestiones principales:

a) aumentar el número de mujeres en el sector de la seguridad; b) prevenir la violencia sexual dentro de las fuerzas armadas y; 3) proteger a las comunidades de la violencia sexual.

**Paso 1:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya el material didáctico “La violencia sexual en el sector de la seguridad”. Hay diferentes formas de hacer este ejercicio. Los grupos pueden establecer puntos de acción para las tres tareas, o cada grupo puede centrarse en una tarea. Recuerde a los participantes sobre los compromisos de política internacional. ¿Qué compromisos guardan relación con las cuestiones de este caso?

**Paso 2:** Repase el caso y las instrucciones y conceda a los grupos tiempo suficiente para que lean y discutan el caso.

**Paso 3:** Reúnase con todo el grupo y repase los puntos de acción sugeridos. Si todos los grupos han establecido puntos de acción para las tres tareas, solicite a un grupo que presente sus resultados y deje que el resto de los grupos agregue información en la discusión final. Si los grupos han realizado tareas diferentes, deje que cada grupo haga presentaciones por separado. Cierre el caso con los siguientes puntos de conclusión.

## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

**1) Apoyar al país X para que aumente el número de mujeres en las fuerzas armadas nacionales.** Hay muchos factores que pueden disuadir a las mujeres de ingresar a las fuerzas armadas. Las fuerzas armadas es una institución que se basa en fuertes nociones de masculinidad, lo que tiende a hacer que las mujeres no tengan los mismos derechos y oportunidades. Además, en X-landia, existen elevados niveles de violencia sexual dentro de las fuerzas armadas y las mujeres uniformadas se enfrentan a un fuerte estigma social en la sociedad.

Esta combinación de actitudes, protección y cuestiones legales/de derechos debe abordarse en un contexto más amplio y entendiendo los problemas de los bajos salarios y las condiciones de incertidumbre (que se comparten con los funcionarios masculinos). Los posibles puntos de acción incluyen:

- **Mejorar la imagen y la reputación de las fuerzas armadas nacionales.** Esto requerirá cambios a largo plazo o que no sucederán de la noche a la mañana. Pero un primer paso podría ser garantizar que el proceso de reforma se anuncie públicamente. Los procesos de reforma tendrían que abordar tanto las actitudes como las cues-

tiones de disciplina para garantizar que se restablezca la confianza en las fuerzas armadas.

- **Terminar con la discriminación.** El hecho de que a las mujeres casadas no se les permita servir en las fuerzas armadas es discriminatorio y debe abordarse mediante cambios legales y de actitud dentro y fuera de las instituciones de seguridad.
- **Mejorar las condiciones de vida y el acceso a instalaciones importantes.** Es necesario mejorar las condiciones de vida para satisfacer mejor las necesidades de las mujeres. La falta de acceso a centros escolares y sanitarios disuadirá a las mujeres que traigan a sus hijos/familias.
- **Modelos de roles femeninos.** ¿Hay oficiales femeninas que puedan ser presentadas como modelos a seguir en las fuerzas armadas nacionales o, alternativamente, en la misión/operación? Sabemos que las oficiales femeninas en misiones/operaciones internacionales pueden servir como modelos e impulsar a las mujeres locales en la misma dirección.
- **Abordar el estigma social de las mujeres uniformadas.** La percepción social de las mujeres uniformadas debe cambiar tanto dentro como fuera de las instituciones de seguridad. Esto requerirá probablemente que mejore el estatus general y la confianza de las fuerzas armadas.
- **Promoción y reforma.** ¿Qué foros de promoción tiene la misión? ¿Tiene la misión contacto con los perpetradores u otros actores que puedan influir en los perpetradores? Si las fuerzas armadas nacionales son parte de los perpetradores, este debe ser un aspecto central del proceso de reforma.

**2) Apoyar a las fuerzas armadas nacionales para reducir el nivel de violencia sexual en sus filas.** La violencia sexual en las fuerzas armadas tiene tanto que ver con las actitudes como con la disciplina, pero también ha demostrado guardar relación con la cohesión y el mando. Las medidas de prevención podrían incluir:

- **Fortalecimiento de la cadena de mando.** Sabemos que la violencia sexual es más común en las fuerzas y los grupos armados que están unidos de manera imprecisa por cadena de mando débil. Los esfuerzos de reforma orientados a fortalecer la cadena de mando pueden ser, por lo tanto, uno de los medios más eficaces para reducir la violencia sexual.
- **Tolerancia cero.** Necesitamos tener un liderazgo fuerte (se relaciona con una fuerte cadena de mando) que mantenga la disciplina y los estándares de tolerancia cero.
- **Mecanismos de seguimiento eficaces.** Deben establecerse mecanismos de información y seguimiento eficaces que investiguen incidentes de abuso sexual y es necesario poner fin a la impunidad.
- **Cambio de actitudes.** Para detener la violencia y el abuso sexual también se requieren esfuerzos para cambiar las actitudes profundamente arraigadas sobre la masculinidad y la sexualidad masculina.

**3) Asegurar la seguridad para las mujeres en las comunidades (tanto directamente a través de la misión como mediante el apoyo a las fuerzas armadas nacionales).** La información indica incertidumbres relativas a la capacidad de las mujeres para moverse con seguridad cuando trabajan fuera de sus hogares. Al pensar en medidas de protección, es importante hacerlo tanto a corto como a largo plazo. La situación se complica por el hecho de que aquellos que se supone que son los protectores suelen ser los peores perpetradores. Por lo tanto, aumentar la seguridad de las mujeres en las comunidades está estrechamente relacionado con el proceso de reforma general. Las posibles acciones incluyen:

- **Patrullas de la misión.** Las medidas de protección inmediatas y a corto plazo podrían incluir el despliegue del personal de seguridad de la misión para patrullar regularmente zonas específicas durante momentos específicos del día.
- **Reuniones con mujeres de la comunidad.** Siempre es importante garantizar consultas con los afectados por la violencia (en este caso, las mujeres de las comunidades) para establecer medidas factibles. El personal de seguridad de la misión debería reunirse y hablar con diferentes mujeres de la comunidad. Esto, de por sí, podría tener un protector, siempre y cuando su misión/operación sea respetada y se considere que tenga un impacto.
- **Reuniones con líderes masculinos de la comunidad.** No deberíamos tratar las necesidades de seguridad de las mujeres como algo que solo concierne a las mujeres. Por eso es importante hablar con los hombres líderes de la comunidad sobre las necesidades de seguridad de las mujeres. Esto también podría contribuir a una mayor comprensión y fortalecer los mecanismos de protección de la comunidad.
- **Recopilación de información y documentación.** Más esfuerzos preventivos a largo plazo requerirían la recopilación sistemática de información para documentar las tendencias y aumentar la comprensión de los perpetradores, cuándo y dónde ocurre la violencia y la lógica que subyace a la violencia.

## MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL CASO: VIOLENCIA SEXUAL EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD

Después de años de guerra civil, la República de X-landia atraviesa un período de transición política con un nuevo gobierno de unidad nacional y una misión de mantenimiento de la paz de la ONU (UNIX). X-landia ha firmado un acuerdo con UNIX para reformar las fuerzas de seguridad del país. Según el OPLAN, la misión debería:

- Apoyar a X-landia para que aumente el número de mujeres en las fuerzas armadas nacionales.
- Apoyar a las fuerzas armadas nacionales para reducir el nivel de violencia sexual en sus filas.
- Asegurar la seguridad para las mujeres en las comunidades (tanto directamente como mediante el apoyo a las fuerzas armadas nacionales).

El jefe de misión le ha encomendado que sugiera algunos puntos de acción que abordarán las tareas anteriores en el OPLAN.

El jefe de misión le pide que busque orientación en las Resoluciones pertinentes del Consejo de Seguridad de la ONU. Además, el asesor de género de la misión le ha proporcionado la siguiente información sobre la situación en X-landia:

- En una encuesta reciente, casi la mitad de las mujeres expresaron temor a trabajar fuera de sus hogares debido a violaciones frecuentes y otras formas de acoso. Las situaciones laborales incluían ir al mercado, buscar agua y recoger leña, y también ir a la escuela y trabajar en los campos. Las fuerzas armadas nacionales son responsables de al menos una parte de las violaciones. Muchas mujeres reclaman una mayor seguridad en las comunidades.
- En el ejército solo un 6 % son mujeres. Solo el 28 % de las mujeres en el ejército han cursado la escuela primaria.
- La ley prohíbe que el personal militar femenino se case, lo que significa que sus hijos y su esposo no recibirán una pensión si ella muere en el cumplimiento del deber.
- Las condiciones de vida y de trabajo de la mayoría de los oficiales militares y sus familias son espantosas y, por lo general, no hay acceso a instalaciones educativas ni a la atención médica.
- Las mujeres uniformadas no gozan de buena reputación en la sociedad: en el mejor de los casos se las considera analfabetas y, en el peor de los casos, prostitutas (principalmente porque tienden a ser utilizadas como amantes para los oficiales de sexo masculino). Paralelamente, se teme a los hombres uniformados por su brutalidad y bajo nivel de educación.
- Se sabe que la violación y el abuso sexual son comunes dentro de las fuerzas armadas. Sin embargo, la documentación es escasa, la cadena de mando es débil y pocas personas están dispuestas a hablar al respecto, sobre todo las víctimas/sobrevivientes.

## CASO: INTEGRACIÓN INTERNA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO<sup>12</sup>

Este caso analiza las diferentes áreas internas de una misión/operación en las que se requiere integrar una perspectiva de género.

**Paso 1:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya el material didáctico “Integración interna de la perspectiva de género”. Pídales que piensen en preguntas pertinentes que es necesario plantear para integrar una perspectiva de género en las áreas de trabajo sugeridas. Si el tiempo es limitado, pídale que elijan una o dos áreas de trabajo.

**Paso 2:** Mantenga una discusión común y anote las preguntas sugeridas debajo de cada área de trabajo. Puede agregar preguntas como mejor le parezca.

**Paso 3:** Concluya diciendo que la identificación de estas preguntas es el comienzo de un análisis de género de la misión/operación y, por lo tanto, también es el primer paso para integrar una perspectiva de género en la misión/operación.

## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

### Estructura de trabajo y funciones de apoyo

- ¿Cómo está estructurada la misión/operación?
- ¿Qué puestos ocupan hombres y mujeres en la misión (es decir, qué hacen)? ¿Quién tiene mayores responsabilidades? ¿Quién tiene funciones de apoyo? ¿Quién está involucrado en la toma de decisiones?
- ¿La misión/operación tiene un asesor de género y, en caso afirmativo, dónde se ejerce esta función?
- ¿Cómo es la cooperación interna en apoyo de la integración de género? ¿La información se comparte de manera adecuada? ¿En ese caso, cómo?
- ¿Quién es responsable de la integración de una perspectiva de género en la misión/operación?
- ¿Quién es considerado como responsable de la integración de una perspectiva de género en la misión/operación?
- ¿Cómo informa la misión sobre cuestiones de igualdad de género? ¿Quién informa?

### Entorno y cultura laboral

- ¿La misión espera que el personal trabaje tarde y los fines de semana?
- ¿Cuándo se celebran las reuniones (hay reuniones importantes fuera de las horas normales de trabajo)?

12. Este caso está inspirado en el modelo presentado en la página 28 en Olsson, Louise et al. (2014) “Género, paz y seguridad en las misiones sobre el terreno de la Unión Europea”, Estocolmo, Academia Folke Bernadotte.

## **Reclutamiento**

- ¿Cuál es el número de mujeres y hombres en la misión?
- ¿Es el lenguaje en los anuncios de empleo neutral en cuanto a género o tendencioso a favor de las mujeres o los hombres?
- ¿Se considera que la conciencia y la competencia en materia de género son una calificación importante al contratar personal para la misión?

## **Desarrollo profesional**

- ¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas oportunidades en términos de desarrollo profesional (promociones, capacitación)?
- ¿En qué medida tiene la misión políticas favorables a la familia (licencia parental, posibilidad de quedarse en casa con un hijo enfermo)?

## **Normas éticas**

- ¿Tiene la misión un Código de conducta o una política de lucha contra el acoso?
- ¿Cómo controla la misión el incumplimiento del Código de conducta?
- ¿Aplica la misión una política de tolerancia cero del acoso y la agresión sexual? En ese caso, ¿cómo es el mecanismo?

## **MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL CASO: INTEGRACIÓN INTERNA DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Las estructuras de género existen en muchos niveles sociales diferentes: individual, institucional y social/comunal. Esto significa que la integración de la perspectiva de género no es algo que solo debe tener lugar en relación con el entorno externo de la misión, sino que también debe hacerse internamente en la misión/organización. A continuación se presentan algunas de las áreas dentro de una misión/operación internacional en las que debería integrarse una perspectiva de género.

### **Tarea:**

**Elija una o dos de las siguientes áreas (si no tiene tiempo para todas) e identifique qué clase de preguntas debe plantear para garantizar que se integre una perspectiva de género. Utilice el modelo de análisis de género como inspiración.**

- **Estructura de trabajo y funciones de apoyo**
- **Entorno y cultura laboral**
- **Reclutamiento**
- **Desarrollo profesional**
- **Normas éticas**

## CASO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS FRONTERAS

**Paso 1:** Presente el ejercicio y explique que se trata de la integración de la perspectiva de género en el sector de la seguridad, más concretamente en la gestión de las fronteras.

**Paso 2:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya el material didáctico “Una perspectiva de género en la gestión de las fronteras”. Pida a los grupos que lean y: 1) anoten los aspectos de género a ser considerados en la gestión de las fronteras, y 2) determinen procedimientos/estrategias concretos para abordar algunos de estos aspectos de género. Si el tiempo es limitado, puede optar por centrarse en uno de los dos.

**Paso 3:** Mantenga una discusión con todo el grupo. Pida a los grupos que resuman brevemente sus reflexiones sobre la hipótesis y escriban sus comentarios en la pizarra. Posibles preguntas a plantear:

- ¿Qué significa ser un guardia/policía de fronteras profesional?
- ¿Por qué es importante mantener el profesionalismo tanto hacia los hombres como hacia las mujeres?
- ¿Cuáles son los componentes clave de un mecanismo de presentación de informes transparente?

## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

- **Estereotipos de género.** A veces, nuestras percepciones de los hombres y las mujeres conducen a un comportamiento diferencial. En los pasos fronterizos, esto significa a menudo que las mujeres son consideradas menos peligrosas que los hombres. Como resultado, suele ser más fácil para las mujeres pasar por los puestos de control. Esta situación es aprovechada por grupos militantes, que pueden utilizar a las mujeres para el contrabando de armas y otros artículos ilegales. Eliminar los estereotipos nocivos en el sector de la seguridad genera beneficios mutuos, dado que tanto mujeres como hombres se ven perjudicados por las percepciones estereotipadas. Esto es importante desde una perspectiva individual, pero también para la eficacia operacional del sector de seguridad en general.
- **Seguridad en los cruces fronterizos.** Tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a que se les garantice un paso seguro. Las mujeres y los hombres suelen enfrentar diferentes inseguridades en los cruces fronterizos. Mientras que es necesario proteger a los hombres de las detenciones y los arrestos ilegales (y posiblemente de otras formas de daño físico), las mujeres son más vulnerables a la agresión y el acoso sexual. Además del miedo y el daño inmediato que esto puede causar, es probable que tenga implicaciones para su libertad de movimiento social. Si las mujeres corren el riesgo de ser agredidas sexualmente, es posible que no se les permita moverse libremente para evitar que traigan vergüenza a su comunidad.

- **Razones para el cruce de fronteras.** Las mujeres y los hombres suelen tener diferentes motivos para cruzar las fronteras. Por lo tanto, un enfoque consciente sobre la perspectiva de género en la gestión de las fronteras necesita tomar en consideración aspectos económicos y sociales más amplios. Las mujeres suelen cruzar las fronteras para cuidar a miembros de la familia que se encuentran al otro lado o para transacciones económicas a pequeña escala. En consecuencia, garantizar el paso seguro es importante para las oportunidades financieras de las mujeres. Esto también es aplicable a los hombres, pero las mujeres pueden ser más vulnerables a las restricciones dado que tienden a tener oportunidades financieras más limitadas. Las oportunidades financieras para las mujeres son aspectos importantes de cuestiones de empoderamiento más amplias.

Tanto los niños/las niñas como las mujeres/los hombres pueden cruzar las fronteras con fines ilegales y en contra de su voluntad. La trata de personas es un delito grave y el personal fronterizo debe estar bien capacitado para identificar a las posibles víctimas, y también para saber cómo atender de manera confidencial y segura a las personas que se sospecha que son víctimas de la trata.

### **Procedimientos en los puestos de control**

- **Asegurar que haya personal femenino en los cruces fronterizos.** Esto es importante tanto para reducir los estereotipos de lo que pueden hacer las mujeres en el sector de la seguridad, como para garantizar otros procedimientos importantes, como los registros corporales de mujeres realizados por mujeres y los registros corporales de hombres realizados por hombres. Esto también es importante desde una perspectiva de titularidad local. Cuanto mejor refleje el sector de la seguridad a la sociedad en general, mejor.
- **Aplicación de un código de conducta claro** que mantenga el profesionalismo tanto hacia las mujeres como hacia los hombres. Asegúrese de que el código de conducta sea conocido por todo el personal y aplicado correctamente. Debería hacerse un seguimiento y tomarse medidas en caso de incumplimiento. El coqueteo es un comportamiento absolutamente inaceptable y debe ser denunciado.
- **Garantizar procedimientos de registro corporal sensibles al género.** En la medida de lo posible, y como se mencionó anteriormente, las mujeres deberían ser registradas por personal femenino. Si no hay personal femenino, un hombre conocido y de confianza para la mujer podrá estar presente durante el registro para que la mujer se sienta segura y, también, para evitar acusaciones falsas. Otra manera es asegurarse de que el registro se realice con el dorso de la mano.
- **Información.** Asegúrese de que tanto las niñas/mujeres y los niños/hombres estén debidamente informados sobre lo que sucede en el cruce y cuáles son sus derechos.
- **Atención de las personas que se sospecha que son víctimas de la trata.** En el caso de las presuntas víctimas de la trata, asegúrese de contar con los procedimientos adecuados para atender las víctimas de una manera confidencial y segura. Conéctese con organizaciones que brinden protección y apoyo si es posible. También asegúrese de que todo el personal esté debidamente capacitado en los temas de protección asociados con la trata de personas (u otro crimen organizado) y que las

niñas/mujeres y niños/hombres pueden verse afectados de manera diferente. Las posibles víctimas de la trata de personas solo deben ser entrevistadas por personal capacitado.

- **Denuncias de faltas de conducta.** Asegure un mecanismo transparente para denunciar las faltas de conducta. Haga hincapié en que debe existir confianza en el sistema de justicia tanto entre hombres como mujeres. Por lo tanto, el comportamiento debe ser profesional hacia hombres y mujeres, y para asegurarlo es necesario denunciar las faltas de conducta. El profesionalismo es esencial para poder generar confianza entre las personas.

## **MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL CASO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE LAS FRONTERAS**

Usted ha sido enviado recientemente a la misión internacional en Y-landia para trabajar con la unidad de gestión de las fronteras. Y-landia es un país con un conflicto interno entre las fuerzas gubernamentales y una coalición de grupos armados no estatales. Su tarea es asesorar a la policía fronteriza local para lograr una gestión de las fronteras que sea transparente y cumpla con las normas internacionales. Una parte fundamental es asegurar que todas las tareas y actividades se lleven a cabo con una perspectiva de género. Por lo tanto, se le ha encomendado analizar los distintos aspectos de género de la gestión de las fronteras y los procedimientos afines de la policía fronteriza de Y-landia.

Cada mes, miles de personas cruzan la frontera de Y-landia. Esto puede ser por muchas razones diferentes, tanto legales como ilegales. Muchas personas tienen familiares y amigos a ambos lados de la frontera, pero también se desplazan por fines comerciales locales. Durante épocas de tensión, las personas también cruzan para buscar refugio al otro lado. La trata de personas es un problema generalizado, al igual que otras formas de crimen organizado, incluido el tráfico ilícito de drogas, armas y refugiados. Para la policía fronteriza, es difícil encontrar un equilibrio entre las necesidades legítimas de las personas para cruzar la frontera y la prevención de actividades ilegales. Para cruzar, las personas deben presentar documentos válidos y someterse a registros. Cuando hay una sospecha de actividad ilegal, las personas son detenidas y se les prohíbe cruzar. Si bien el número de denuncias oficiales es muy bajo, se sabe que se producen abusos durante los registros y en la detención.

Una mañana, un grupo de personas llega al cruce fronterizo con la intención de salir de Y-landia. El personal de control de fronteras no sabe quiénes son estas personas ni de dónde vienen. Un policía de control de fronteras empieza a coquetear con una de las mujeres y le dice a sus colegas que él puede registrarla mientras ellos registran a los demás. El policía hace un registro corporal de la mujer. La mujer está asustada pero permanece en silencio durante el registro. El hecho de que ella no responda a su coqueteo lo hace enojar y él la agarra, principalmente para asustarla. Los otros oficiales advierten el comportamiento de su colega, pero no dicen nada. A las otras mujeres se les permite pasar sin someterse a ningún registro, mientras que los hombres son llevados a un lado y registrados. Algunos de ellos son arrestados por motivos poco claros. Unos pocos permanecen detenidos durante más de 24 horas.

### **Tarea:**

- 1. En el caso en cuestión, ¿cuáles son los aspectos de género a considerar en la gestión de las fronteras?**
- 2. ¿Qué tipo de procedimientos que tienen en cuenta el género recomendaría que aplique la policía de fronteras de Y-landia? ¿Qué rutinas deberían establecerse en los cruces fronterizos? ¿Qué cuestiones es necesario incluir en la capacitación sobre gestión de fronteras? ¿Cómo podemos combatir los estereotipos en el sector de la seguridad?**

## CASO: EL GÉNERO Y EL ESTADO DE DERECHO EN INLANDIA

Este caso se centra en algunas cuestiones de género habituales en el sector del Estado de derecho. Por lo tanto, es especialmente adecuado para las personas que trabajan o están a punto de trabajar en una misión por el Estado de derecho. Sin embargo, puede utilizarse con cualquier persona que tenga cierto conocimiento sobre el sector del Estado de derecho. Algunas de las cuestiones, particularmente la baja participación femenina, son comunes con otros sectores.

**Paso 1:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya el material didáctico “El género y el Estado de derecho en Inlandia”. Hay diferentes formas de hacer este ejercicio. Los grupos pueden establecer puntos de acción para las tres tareas, o cada grupo puede centrarse en una tarea. Recuerde a los participantes sobre los compromisos de política internacional. ¿Qué compromisos guardan relación con las cuestiones de este caso?

**Paso 2:** Repase el caso y las instrucciones y conceda a los grupos tiempo suficiente para que lean y discutan el caso.

**Paso 3:** Reúnase con todo el grupo y repase los puntos de acción. Si todos los grupos han establecido puntos de acción para las tres tareas, solicite a un grupo que presente sus resultados y deje que el resto de los grupos agregue información en la discusión final. Si los grupos han realizado tareas diferentes, deje que cada grupo haga presentaciones por separado. Cierre el caso con los siguientes puntos de conclusión.

## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

- **Aumentar el número de juezas, fiscalas, funcionarias penitenciarias y mujeres policías que participen en su capacitación.** El estado de derecho y el sector de seguridad son tradicionalmente sectores dominados por es generalmente un sector dominado por los hombres, y las misiones internacionales suelen utilizarse en lugares donde la participación de las mujeres en este sector se complica aún más por el conflicto y los valores culturales o religiosos. Por lo tanto, es importante trabajar con los hombres de estas instituciones en cuanto a sus actitudes y percepciones con respecto a sus colegas femeninas. Asimismo, siempre es posible trabajar con aquellas mujeres que ya están en el sector del Estado de derecho o la seguridad, o encontrar mujeres que están ansiosas de tener oportunidades en estos sectores. Puede haber muchas razones por las que ninguna mujer haya asistido a la capacitación (es posible que se les haya pedido que no participen, la capacitación puede haberse organizado en un lugar que no se considera aceptable para mujeres “honorables” o se ha organizado durante horas en que las mujeres tienen responsabilidades en el trabajo o en el hogar). Un paso importante para garantizar la participación de las mujeres es preguntarles por qué no participaron en la capacitación anterior y tratar de asegurarse de adaptar la nueva capacitación para satisfacer las necesidades de las mujeres destinatarias.

- **Apoyar al sistema judicial y otras instituciones pertinentes para abordar la inexistencia de las debidas garantías procesales.** La inexistencia de las debidas garantías procesales, incluso los abusos cometidos por el personal del sector de justicia y seguridad, es probablemente el problema sistémico de derechos humanos más frecuente al que se enfrentan los sectores de justicia y seguridad después de los conflictos o en contextos de Estados frágiles. Estos problemas no se solucionan con una o dos capacitaciones, sino que exigen un análisis exhaustivo de los hechos que intente comprender las causas políticas y técnicas de los problemas. En este caso, se eliminó un obstáculo importante: hay una aceptación gubernamental, es el Gobierno el que exige estas capacitaciones. Sin embargo, trabajar sobre estas cuestiones seguirá siendo algo muy político y delicado, ya que expondrá el fracaso, desafiará a las personas que se han acostumbrado a su impunidad y, en lo que respecta a los casos de violencia sexual contra mujeres y hombres, cuestionará las suposiciones de género.
- **Apoyar al sistema judicial formal para que asuma más casos de violencia sexual o basada en el género.** Antes de iniciar este trabajo, es importante, nuevamente, recopilar datos y analizarlos. También es importante analizar los efectos positivos y negativos de que más casos de violencia sean examinados por los tribunales. Por ejemplo, en países donde la custodia de los hijos se atribuye a la familia del esposo, una mujer puede optar por permanecer en una situación violenta para quedarse con los hijos. Si lleva su caso a los tribunales, puede perder la custodia de sus hijos, y la familia del esposo puede tomar represalias especialmente contra sus hijas. Al trabajar con el sistema de justicia, también es importante garantizar que las nuevas leyes o prácticas se coordinen con el resto del sistema legal nacional; y “agregar” legislación sobre violencia contra las mujeres que no se adapte a la legislación penal o procesal nacional puede tener un efecto negativo. Por último, es importante asegurarse de que, si los tribunales asumen más casos, también garanticen un apoyo adecuado a las víctimas. Quienes hayan sufrido abusos sexuales o basados en el género no deberían volver a convertirse en víctimas del sistema judicial.
- **Reducir la tortura y el abuso sexual de hombres en las cárceles.** Las razones de la tortura y el abuso sexual pueden ser numerosas y complejas. Si los abusos son sistémicos, lo más probable es que sean alentados o al menos tolerados por el liderazgo. Hacer frente a una cultura de la impunidad suele exigir un nivel elevado de compromiso político. También pueden existir muchas razones para los casos individuales de tortura y abuso: puede ser la única forma en que los agentes de policía sean capaces de obtener información, puede ser una forma de extorsión o puede ser considerado como un “beneficio laboral”. Por lo tanto, las estrategias para cambiar los patrones de comportamiento necesitan incluir la capacitación, así como mecanismos de rendición de cuentas y disciplinarios que muestren claramente que este ya no es un método aceptable en las instituciones. Por supuesto, también es importante abordar la situación de las víctimas. Las víctimas de abusos sexuales y de torturas necesitan justicia, tratamiento y reparación.

## **MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL CASO: EL GÉNERO Y EL ESTADO DE DERECHO EN INLANDIA**

Usted ha sido enviado recientemente a la misión internacional por el Estado de derecho, INTLAW, en la República de Inlandia. Inlandia es un país post-conflicto con instituciones débiles y en el que la situación de seguridad sigue siendo volátil. La tarea principal de la misión es orientar y capacitar a los oficiales de nivel superior y medio en el sistema judicial, la policía y el sistema penitenciario. De conformidad con los compromisos internacionales con la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y las Resoluciones para su seguimiento, esto incluye apoyar a los oficiales nacionales en estos sectores para integrar una perspectiva de género y derechos humanos en su trabajo.

Los principales problemas en el sector del Estado de derecho de Inlandia incluyen la falta de garantías procesales, la brutalidad policial y la tortura endémica en las cárceles y los centros de detención, incluyendo la violencia sexual contra los reclusos y las reclusas. El marco legal de Inlandia está compuesto por elementos de la legislación internacional y normas religiosas. Algunas disposiciones y prácticas locales son problemáticas. La Ley de matrimonio y familia discrimina claramente a las mujeres, y las controversias relacionadas con el divorcio, la herencia y la violencia basada en el género (incluyendo la violación, la violencia doméstica o los homicidios por motivos de honor) suelen ser resueltas fuera del sistema judicial formal por los líderes comunitarios tradicionales.

En el pasado, ha habido una baja asistencia de mujeres, en capacitaciones y programas de mentores organizados por INTLAW. Muchos de sus colegas opinan que es imposible aumentar el número de mujeres en dichas capacitaciones. Pero su jefe de misión lo presiona para que genere resultados garantizando la asistencia de las funcionarias en esta ocasión, porque, como él dice, “la reputación de la misión no puede permitirse otro error”.

**El jefe de misión le ha encomendado que implemente estrategias/acciones para:**

- **Aumentar el número de juezas, fiscalas, funcionarias penitenciarias y mujeres policías que participen en su capacitación.**
- **Apoyar al sistema judicial y otras instituciones pertinentes para abordar la inexistencia de las debidas garantías procesales.**
- **Apoyar al sistema judicial formal para que asuma más casos de violencia sexual y basada en el género.**
- **Reducir y combatir los casos de tortura y violencia sexual contra los hombres reclusos.**

## CASO: ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS MUJERES PERTENECIENTES A MINORÍAS

Este caso se centra en algunos de los obstáculos para garantizar el acceso a la justicia de las mujeres pertenecientes a minorías. Se utilizó por primera vez durante una capacitación en la Misión de la Unión Europea por el Estado de Derecho en Kosovo y las conclusiones proceden principalmente de los participantes de dicha capacitación. Puede adaptarse fácilmente a las mujeres pertenecientes a minorías en otros contextos.

**Paso 1:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya el material didáctico “El acceso a la justicia de las mujeres pertenecientes a minorías”. El caso se centra en identificar algunas de las razones por las que las mujeres pertenecientes a minorías tienen un acceso limitado a la justicia. Repase las instrucciones para el caso y conceda a los grupos tiempo suficiente para que lo lean y lo discutan. Recuérdeles que se inspiren en el modelo de análisis de género.

**Paso 2:** Reúnase con todo el grupo y pida a los grupos que presenten/tengan una discusión en común sobre sus análisis. A continuación se presentan algunos puntos de conclusión.

### PUNTOS DE CONCLUSIÓN

#### Análisis de género: razones por las que las mujeres tienen menor acceso a la justicia

- **Educación:** las mujeres pertenecientes a minorías suelen tener un nivel de educación más bajo, lo que puede afectar su acceso a la información sobre sus derechos legales, por ejemplo.
- **Aspectos financieros:** las tasas de desempleo son altas, lo que significa que las mujeres dependen financieramente de sus parientes masculinos (esposos, hermanos y padres) y sus recursos financieros son limitados, tanto para seguir un proceso legal como para desplazarse hasta la policía/los tribunales.
- **Falta de servicios de guardería:** las mujeres son responsables del hogar y de cuidar a los niños y ancianos, lo que les dificulta abandonar el hogar (tanto para hacer una denuncia como en el caso de un período de juicio).
- **Barreras lingüísticas:** Gorani es una minoría que habla serbio. Debido a sus niveles educativos más bajos y sus responsabilidades principalmente domésticas, es menos probable que las mujeres hablen albanés y, por ese motivo, son más vulnerables a las barreras lingüísticas.
- **Transporte:** la falta de servicios básicos afecta a las mujeres, que tienen menos probabilidades de conducir y/o tener acceso a un vehículo.
- **Actitudes sociales:** La violencia doméstica se considera como un asunto privado. Por lo tanto, es probable que se considere que las mujeres que denuncian este tipo de incidentes deshonran a la familia y a la comunidad en general. Esto empeora por el hecho de que se trata de una minoría étnica en un país con una situación de post-conflicto. En este contexto, es muy probable que tanto hombres como mujeres

de la comunidad y las estructuras judiciales consideren a estas mujeres como responsables de la violencia doméstica. La percepción común puede ser, incluso, que los hombres tienen derecho a golpear a sus esposas.

- **Corrupción y redes políticas:** Es más probable que los hombres acusados de violencia doméstica conozcan a personas que trabajan en la policía y el sistema judicial —si bien esto es más difícil para los hombres de una comunidad minoritaria. En un sistema corrupto, esto puede favorecerlos.
- **Conexiones familiares:** En un país pequeño como Kosovo, no es raro que las personas que trabajan en la comisaría estén relacionadas con/conozcan a la víctima. En una sociedad patriarcal fuerte, esto limita la confidencialidad de la víctima.
- **Participación en la vida pública y la toma de decisiones:** Una de las causas de que las mujeres carezcan de acceso a la justicia está relacionada con su participación limitada en la vida pública, la generación de ingresos y la toma de decisiones. Es muy probable que, si se aumenta la participación general de las mujeres en la vida social/pública, disminuyan sus vulnerabilidades y, con ello, aumenten sus posibilidades de acudir ante la justicia.
- **El número de mujeres en la policía y el sistema judicial:** El escaso número de mujeres en la policía y el sistema judicial puede contribuir a que las mujeres no se sientan cómodas al denunciar y seguir casos de abuso y violencia sexual.

## **MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL CASO: ACCESO A LA JUSTICIA PARA LAS MUJERES PERTENECIENTES A MINORÍAS**

Usted es un oficial de policía en la Misión de la Unión Europea por el Estado de Derecho en Kosovo. Trabaja en la División de Fortalecimiento que apoya a los altos directivos de las instituciones del Estado de derecho de Kosovo en su avance hacia la sostenibilidad y la responsabilidad, y se le ha pedido que investigue la cuestión del acceso a la justicia de las mujeres en general y de las mujeres pertenecientes a minorías en particular. El acceso a la justicia puede estar bloqueado por numerosas razones, muchas de las cuales afectan especialmente a las mujeres, las víctimas de violencia doméstica y las personas pertenecientes a minorías.

Dragash/Dragaš es un pequeño pueblo ubicado en una parte aislada y montañosa de Kosovo. La población es principalmente Kosovo Gorani, una minoría que habla serbio. La situación financiera de los habitantes de Dragash/Dragaš es precaria. El nivel promedio de educación es más bajo que en otras partes de Kosovo, especialmente para las mujeres. Esto reduce su libertad económica y social, ya limitada debido a las estructuras sociales tradicionales que esperan que las mujeres se queden en casa y cuiden a los niños. El desempleo es elevado, especialmente entre las mujeres y los hombres jóvenes, y el transporte público y otros servicios son muy débiles. La violencia doméstica es generalizada, pero se considera que es un asunto privado que debe ser tratado por la familia. Además, la confianza en la policía y el sistema judicial es generalmente baja.

### **Tarea:**

**Haga un análisis de género para identificar algunas de las razones por las que las mujeres pertenecientes a minorías tienen menos acceso a la justicia.**

## CASO: AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES DENTRO DE LA POLICÍA

Aumentar el número de mujeres en la policía y otras instituciones del sector de la seguridad es un objetivo común para las misiones internacionales. Este caso se centra en algunos de los problemas que las mujeres pueden enfrentar dentro de la policía (y otras instituciones del sector de la seguridad) y que es necesario abordar si queremos reclutar y retener a más mujeres. El caso se utilizó por primera vez durante una capacitación en Kosovo y las conclusiones proceden principalmente de los participantes de dicha capacitación.

**Paso 1:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya el material didáctico “Aumentar el número de mujeres dentro de la policía”. Repase las instrucciones y concédales suficiente tiempo para trabajar en el caso. Recuérdeles que se inspiren en el modelo/las preguntas de análisis de género.

**Paso 2:** Reúnase con todo el grupo y pida a los grupos que presenten/tengan una discusión común en base a sus análisis. A continuación se presentan algunos puntos de conclusión.

## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

**Mujeres y hombres en la policía.** Es importante entender cuántas mujeres y hombres hay en la policía y, también, en qué parte de la organización se encuentran (qué cargos ocupan). ¿Están uniformados o en la administración? ¿Cuántas mujeres/hombres en categorías o grados superiores? ¿Cuántas mujeres/hombres se encuentran en niveles estratégicos/tácticos de la organización? ¿En el nivel operativo?

**Oportunidades de desarrollo profesional.** ¿Cuáles son las oportunidades de capacitación para mujeres/hombres? ¿Cuáles son las perspectivas de carrera y ascenso para las mujeres/los hombres? ¿Quién es ascendido, por qué, cuándo, cómo? ¿Las mujeres y los hombres reciben el mismo salario o hay alguna discriminación?

**Actitudes hacia las mujeres policías.** ¿Cuáles son las actitudes hacia las mujeres policías, tanto dentro de la policía como en la comunidad en general? En muchos lugares, ser oficial de policía no se considera como algo apropiado para una mujer. Esto es aún más probable si el público en general tiene poca confianza en la fuerza policial.

**La capacidad de combinar la vida familiar y laboral.** ¿En qué medida el trabajo policial permite a las mujeres combinar el trabajo con las responsabilidades domésticas?

**Por qué las mujeres abandonan el cuerpo policial.** Las mujeres tienden a abandonar el cuerpo policial en mayor número que los hombres. Algunas de las razones identificadas son que las mujeres todavía tienen que cuidar a los niños en mayor medida que los hombres, y que el servicio público de guarderías suele ser limitado. Debido a esto, es más difícil para las mujeres trabajar en turnos o realizar largos viajes al trabajo. Asimismo, las mujeres experimentan dificultades en el lugar de trabajo a través del acoso sexual y comentarios degradantes, y tienen menos oportunidades de hacer carrera.

## ASESORAMIENTO A LA POLICÍA

- Realice una entrevista de salida a las mujeres y los hombres que abandonan el cuerpo policial para comprender por qué se van y si existen diferentes motivos para las mujeres y los hombres.
- Realice campañas de reclutamiento especiales dirigidas a mujeres. Tales campañas también podrían comunicar por qué es importante tener mujeres en la policía.
- Realice esfuerzos especiales para cambiar la actitud hacia las mujeres policías (tanto interna como externamente).
- Realice una encuesta sobre el clima laboral. Compare las respuestas de las mujeres y los hombres, y aborde las posibles cuestiones que se planteen.
- Elabore un código de conducta adecuado y asegúrese de que todo el personal lo conozca.
- Asegúrese de que el personal directivo superior muestre un compromiso con el código de conducta.
- Revea las horas de trabajo para hacer que los horarios sean lo más apropiados a la familia como resulte posible.
- Garantice lugares nocturnos adecuados donde las mujeres (y sus familias) se sientan seguras durante las pernoctaciones.
- Asegúrese de que todo el personal tenga planes individuales de desarrollo profesional y que se haga un seguimiento adecuado de los mismos. Institucionalice un programa de mentores especialmente para mujeres.

## **MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL CASO: AUMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES DENTRO DE LA POLICÍA**

Usted ha sido enviado recientemente a la misión internacional por el Estado de derecho en Inlandia y le han informado que proporcionará asesoramiento a la policía nacional de Inlandia. Se sabe que la policía elabora políticas que tienen en cuenta las cuestiones de género, aumenta la representación de las mujeres dentro de su estructura y crea mecanismos institucionales que respondan al acoso sexual de las mujeres. Además, la policía ha desarrollado unidades especiales de investigación sobre violencia doméstica y lucha contra la trata para proteger a las mujeres de la violencia. A pesar de esto, la policía se enfrenta a numerosos desafíos que requieren una consideración constante para poder mejorar, particularmente en relación con las cuestiones de género.

Actualmente, la policía nacional de Inlandia cuenta con una dotación de 7.331 agentes, de los cuales 6.412 son hombres y 919 son mujeres. Esto significa que el 12,53 % de los agentes de policía son mujeres. Además, la policía atraviesa dificultades para retener a las mujeres entre sus agentes. El porcentaje de mujeres que abandonan el cuerpo policial es del 33,26 %, mientras que el porcentaje de hombres es del 14 %. Esto va en contra del objetivo de la misión. Es cierto que una fuerza policial suelen reflejar a la sociedad que protege. Pero también es cierto, como dice uno de los altos directivos de la misión, que una fuerza policial democrática necesita establecer normas más estrictas y dar el ejemplo.

Se le ha pedido que haga un análisis para identificar algunas de las posibles razones de esta situación y presentar algunas propuestas a su supervisor sobre lo que puede proponer la misión para aumentar el reclutamiento de mujeres y mejorar su retención.

- 1. Haga un análisis de género de la policía de Inlandia utilizando el modelo de análisis de género.**
- 2. A partir de su análisis, determine las posibles razones por las que las mujeres abandonan el cuerpo policial.**
- 3. Discuta si las mujeres policías tienen algún problema de protección/acoso específico y, en ese caso, cuáles son.**
- 4. Discuta qué se le puede aconsejar a la policía que haga para abordar algunos de los problemas que ha identificado.**

## CASO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS PENITENCIARIOS

Una perspectiva de género en los servicios penitenciarios se refiere tanto a las razones por las cuales los hombres y las mujeres terminan en prisión, sus condiciones, necesidades e inseguridades en la prisión, de qué manera su encarcelamiento afecta a sus familias, como a sus necesidades y posibilidades de rehabilitación.

**Paso 1:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya el material didáctico “Una perspectiva de género en los servicios penitenciarios”. Repase las instrucciones y concédales suficiente tiempo para trabajar en el caso. Recuérdeles que se inspiren en el modelo/las preguntas de análisis de género.

**Paso 2:** Reúnase con todo el grupo y pida a los grupos que presenten/tengan una discusión en común en base a sus análisis. A continuación se presentan algunos puntos de conclusión.

## PUNTOS DE CONCLUSIÓN

A continuación se presentan algunas preguntas que promoverán la integración de una perspectiva de género en los servicios penitenciarios.

- **Las razones de encarcelamiento y las actitudes.** ¿Por qué están encarcelados los hombres y las mujeres, y afecta esto su situación en la prisión, es decir son tratados de diferente manera según sus delitos? ¿Hay diferencias entre los diferentes grupos de mujeres? ¿Y entre diferentes grupos de hombres?
- **Las condiciones físicas.** ¿Cómo es la situación física de los hombres y las mujeres en la prisión? ¿Cuáles son las necesidades/vulnerabilidades/oportunidades especiales de las mujeres y los hombres? ¿La privacidad? ¿Los baños? ¿Las instalaciones para niños?
- **Inseguridades.** ¿Las mujeres y los hombres tienen diferentes tipos de inseguridades en la prisión? En ese caso, ¿cuáles son las (posibles) inseguridades para las reclusas y los reclusos?
- **Personal penitenciario.** ¿Quién es el personal penitenciario y cómo se comporta con las reclusas y los reclusos?
- **Consecuencias para las familias.** ¿Cómo afecta el encarcelamiento a las familias de los reclusos? ¿Hay alguna diferencia si el recluso es hombre o mujer?
- **Liberación y reintegración.** ¿Cuál es la situación para los hombres y las mujeres una vez que abandonan la prisión? ¿Se enfrentan a distintas actitudes que afectarán su capacidad de reintegración? ¿Las mujeres y los hombres deben prepararse para diferentes cosas tras cumplir su condena?

## **MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL CASO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS PENITENCIARIOS**

Se le ha encomendado la tarea de ayudar a los servicios penitenciarios de X-landia a desarrollar prácticas correccionales equitativas y sensibles al género que tengan en cuenta las necesidades de ambos sexos. El número de reclusas en X-landia es muy bajo, con un promedio de 40 reclusas, o aproximadamente un 3 % de la población penitenciaria total. En 2013, un informe del centro para la rehabilitación de las víctimas de tortura de X-landia reclamó severas carencias en las condiciones materiales. Además, según el informe, se ha observado que el personal de las instituciones de X-landia es distante, autoritario y formal con los reclusos.

**Prepare un análisis de género y considere lo siguiente:**

- **¿Qué cuestiones de género específicas debe tener en cuenta para asegurar una perspectiva de género en los servicios penitenciarios?**

## CASO: INTEGRACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE DESARME, DESMOVILIZACIÓN Y REINTEGRACIÓN (DDR)

Desde principios de la década de 1990, los programas de DDR (desarme, desmovilización y reintegración de excombatientes y otras personas asociadas con fuerzas o grupos armados) forman cada vez más parte de las operaciones de apoyo a la paz y las intervenciones de construcción de la paz en todo el mundo. La importancia de integrar una perspectiva de género en estos programas es bien sabida, y la integración de género es prominente en las normas de la ONU sobre la planificación y aplicación de los programas de DDR.<sup>13</sup> Este caso permite a los participantes hacer un análisis de género de las diferentes fases de los programas de DDR, y los “Puntos de conclusión” siguientes son las recomendaciones de las Normas integradas de desarme, desmovilización y reintegración (IDDRS) que el facilitador utilizará cuando formule sus observaciones a los participantes.

**Paso 1:** Divida a los participantes en pequeños grupos y distribuya los tres materiales didácticos para “Integración de una perspectiva de género en los programas de desarme, desmovilización y reintegración (Textos 1, 2 y 3)”. Repase las instrucciones y concédales suficiente tiempo para trabajar en el caso. Recuérdeles usar el modelo/las preguntas de análisis de género y reflexionar sobre las diferentes sesiones del curso, como la sesión sobre las diferentes necesidades de seguridad. Los siguientes puntos de conclusión están estructurados de acuerdo con el modelo ampliado de análisis de género, y se recomienda que les pida que estructuren las preguntas de la misma manera. También puede pedirles que estructuren las preguntas de acuerdo con las diferentes fases en un programa de DDR (o lo hagan como una continuación del ejercicio), solo recuerde que estas fases pueden no tener límites claros y muchas de las preguntas pueden ser pertinentes a varias fases.

**Paso 2:** Reúnase con todo el grupo y pida a los grupos que presenten/tengan una discusión en común en base a sus análisis. A continuación se presentan algunos puntos de conclusión que puede utilizar el facilitador.

### PUNTOS DE CONCLUSIÓN

**Estos puntos de conclusión siguen la estructura de las preguntas en el “Modelo ampliado de análisis de género” y se formulan como las preguntas que deben plantearse para garantizar la integración de una perspectiva de género en el programa.**

13. Normas integradas de desarme, desmovilización y reintegración de las Naciones Unidas, <http://www.unddr.org/iddrs.aspx>

<b>Perfil de actitudes sociales</b>	<p>Las actitudes sociales (estereotipos, expectativas) afectan de diferente manera a las mujeres y a los hombres, por lo que hacemos preguntas sobre quién se ve afectado por qué actitudes sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las actitudes respecto a los excombatientes masculinos y femeninos?</li> <li>• ¿Los hombres excombatientes son considerados héroes y las mujeres son consideradas de manera diferente?</li> <li>• ¿A qué tipo de roles se espera que regresen los hombres y las mujeres? ¿Se han tomado medidas para apoyar roles más equitativos y no estereotipados?</li> <li>• ¿Cuáles son las actitudes de los profesionales que trabajan con el programa de DDR? ¿Entienden bien los aspectos de género de su trabajo? ¿Es este un requisito en su mandato? ¿Necesitan capacitación?</li> </ul>
<b>Perfil de representación y actividad</b>	<p>Este perfil se refiere a la división por género de los roles y responsabilidades preguntando ¿quién hace qué, dónde y cuándo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se incluye a las mujeres en las negociaciones de paz y en la planificación del proceso de DDR?</li> <li>• ¿Quién puede participar en el proceso de DDR? ¿Discriminarán los criterios a las mujeres? Ejemplos de procesos de DDR anteriores han demostrado que es necesario tener en cuenta las tareas previas de las mujeres y los hombres dentro del grupo armado y en la sociedad. En la fase de desarme, esto es muy importante si la elegibilidad solo se ofrece a las personas con armas o municiones. Los roles de apoyo sin acceso a las armas o municiones, que pueden incluir a más mujeres, suelen dejarse de lado.</li> <li>• ¿Hay diferentes posibilidades para las mujeres y los hombres en el proceso de DDR? ¿Hay predeterminadas diferentes opciones de empleo o estudio para los hombres y las mujeres (a las mujeres se les ofrece ser costureras y a los hombres, mecánicos o algo similar) o pueden elegir libremente?</li> <li>• ¿Hay cambios en los roles de género que pueden desarrollarse? ¿Han aprendido las mujeres nuevas aptitudes dentro del grupo armado? Estas pueden ser oportunidades que deben tenerse en cuenta.</li> <li>• ¿Qué experiencias diferentes traen del grupo armado? ¿Diferencias en trauma, según los roles o vulnerabilidades?</li> </ul>
<b>Perfil de recursos</b>	<p>A través de sus roles y responsabilidades, las personas tienen diferente acceso y control de los recursos. En este perfil, hacemos preguntas sobre quién tiene el acceso y control de qué recursos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el grupo armado, ¿las mujeres y los hombres tenían acceso a los mismos recursos? ¿Poseían armas (muy importante para los criterios de elegibilidad anteriores)?</li> <li>• En la fase de desmovilización, ¿hay instalaciones separadas para hombres y mujeres? ¿Ropa, artículos de higiene?</li> <li>• ¿Pueden ambos acceder a la misma formación profesional, a las mismas oportunidades de trabajo?</li> <li>• Las disposiciones en las fases de desmovilización y reintegración. Por ejemplo, si se les otorga el derecho a la tierra, ¿se está dando la tierra a individuos o jefes de familia (que podrían discriminar a las mujeres de recibir beneficios)?</li> <li>• ¿Tienen las mujeres y los hombres, los niños y las niñas el mismo acceso al apoyo psicosocial?</li> </ul>
<b>Perfil de protección/inseguridades</b>	<p>Este perfil analiza las posibles diferentes inseguridades/necesidades de protección/preocupaciones para las mujeres y los hombres. ¿Quién enfrenta qué tipo de inseguridades/necesidades de protección?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En la fase de desmovilización, ¿hay servicios de higiene separados para hombres y mujeres? ¿Cómo se planifica el alojamiento? ¿Se garantiza la seguridad dentro de los campamentos tanto para los hombres como para las mujeres? Los niños y las niñas ¿cómo se los cuida en los campamentos?</li> <li>• En la fase de reintegración, ¿qué inseguridades pueden enfrentar las mujeres y los hombres? Esto suele depender en gran medida del perfil de actitudes sociales indicado anteriormente. ¿Enfrentan las mujeres y los hombres diferentes inseguridades cuando regresan a la vida civil? A veces los hombres son recibidos como héroes mientras que las mujeres son tratadas de manera diferente.</li> </ul>
<b>Perfil de consecuencias/impacto</b>	<p>Aquí es donde preguntamos cuáles son las consecuencias/o cuál es el impacto de los perfiles anteriores sobre las mujeres, los hombres, las niñas y los niños La respuesta nos informa cuáles son las necesidades, intereses y oportunidades específicos de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si no se contestan y analizan las preguntas anteriores, y no se tienen en cuenta las respuestas en el programa de DDR, dicho programa corre el riesgo de ser discriminatorio e injusto. No se proporcionarán los derechos básicos de los participantes en el programa, y se perderá la oportunidad de que el programa abra el camino para una sociedad más justa y pacífica.</li> </ul>

## **MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL CASO: 1. INTEGRACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE DESARME, DESMOVILIZACIÓN Y REINTEGRACIÓN (DDR)**

Usted está trabajando en un país donde recientemente se ha firmado un acuerdo de paz entre el Gobierno y el grupo guerrillero de oposición al Gobierno. La guerra civil ha durado 20 años y ha cobrado un alto precio en vidas humanas de la población del país. Por lo tanto, el acuerdo de paz es un gran avance en la creación de una paz duradera.

Su unidad tiene la tarea de establecer e implementar un proceso de DDR (desarme, desmovilización y reintegración) de los excombatientes. La tarea principal es desarmar y desmovilizar a los antiguos miembros de los grupos armados y garantizar su reinserción en la sociedad. Aunque se desconoce el número exacto, es bien sabido que las mujeres representan una gran parte de la guerrilla.

El jefe de su unidad ha entendido la importancia de utilizar una perspectiva de género en la planificación y ejecución del programa de DDR, pero no sabe lo que significa en la práctica. Dado que usted conoce bien los aspectos prácticos de la integración de una perspectiva de género, el jefe de su unidad recurre a usted para obtener ayuda. Como apoyo, usted tiene una breve descripción de un programa de DDR, así como del documento “Modelo de análisis de género ampliado”.

**Prepare un análisis de género y considere lo siguiente:**

- **¿Qué preguntas necesita hacer para asegurarse de que se utilice una perspectiva de género en la planificación y ejecución del programa de DDR? Lea detenidamente el material didáctico 2 “Una descripción muy breve de un programa de DDR” y utilice el material didáctico 3 “Modelo de análisis de género ampliado” como un apoyo para el análisis.**
- **Prepare una breve presentación de los resultados para su jefe de unidad.**

## **MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL CASO: 2. INTEGRACIÓN DE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE DESARME, DESMOVILIZACIÓN Y REINTEGRACIÓN (DDR)**

**Una descripción muy breve de un programa de desarme, desmovilización y reintegración.**

Antes del programa de DDR en sí, hay una fase de negociaciones, evaluaciones y planificación de cómo debe gestionarse el proceso. Por lo general, esto forma parte de las negociaciones de paz.

**Desarme** – Esta es la fase en la que se recogen, documentan y eliminan las armas. Las armas se recogen de los combatientes, pero también de la población civil. La entrega de armas o municiones puede ser uno de los criterios para ser considerado como un excombatiente e incluido en el proceso de DDR.

**Desmovilización** – Esta fase es cuando los excombatientes se reúnen en lugares específicos como parte del proceso de ser dados de baja del grupo armado del que han formado parte. Pueden ser acantonamientos, campamentos, áreas de reunión o cuarteles. Aquí se les suele brindar asistencia transitoria, llamada “reinserción”, que les ayuda a cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias, y puede incluir subsidios de seguridad transitorios, alimentos, ropa, refugio, servicios médicos, educación a corto plazo, capacitación, empleo y herramientas. El énfasis de la reinserción es que se trata de una ayuda económica y/o material a corto plazo para satisfacer las necesidades inmediatas, y puede durar hasta un año.

**Reintegración** – Este es el proceso social y económico continuo a largo plazo en el que los excombatientes pasan a formar parte de la sociedad civil. En esta fase adquieren condición civil, empleo e ingresos sostenibles. La educación, la capacitación laboral, el apoyo para encontrar empleo y la distribución de tierras son algunos ejemplos de lo que puede incluir esta fase. Es una fase sin un plazo de duración fijo, se lleva a cabo principalmente a nivel local y es parte del desarrollo general de un país. Requiere responsabilidad nacional y, a menudo, asistencia externa a largo plazo.<sup>14</sup>

14. ONU 2014 “Guía operativa para las normas integradas de desarme, desmovilización y reintegración de las Naciones Unidas (IDDRS)”.

## MATERIAL DIDÁCTICO: MODELO DE ANÁLISIS DE GÉNERO AMPLIADO

**Suposiciones básicas del modelo.** Este modelo de análisis se basa en la suposición de que, si se examinan las actitudes sociales hacia las mujeres y los hombres, lo que ellos hacen, a qué recursos tienen acceso y control, es posible identificar sus necesidades de protección específicas y comprender las relaciones sociales entre mujeres y hombres, y las consecuencias o el impacto de estas relaciones.

- **Este modelo tiene cinco perfiles diferentes:**

<b>Perfil de actitudes sociales</b>	Las actitudes sociales (estereotipos, expectativas) afectan de diferente manera a las mujeres y a los hombres, y por eso hacemos preguntas sobre <b>quién se ve afectado por qué actitudes sociales.</b>
<b>Perfil de representación y actividad</b>	Este perfil se refiere a la división por género de los roles y responsabilidades preguntando <b>¿quién hace qué, dónde y cuándo?</b>
<b>Perfil de recursos</b>	A través de sus roles y responsabilidades, las personas tienen diferente acceso y control de los recursos. En este perfil, hacemos preguntas sobre quién <b>tiene el acceso y control de qué recursos.</b>
<b>Perfil de protección/inseguridades</b>	Este perfil analiza las posibles diferentes inseguridades/necesidades de protección/preocupaciones entre mujeres y hombres. <b>¿Quién enfrenta qué tipo de inseguridades/necesidades de protección?</b>
<b>Perfil de consecuencias/impacto</b>	Aquí es donde preguntamos cuáles son <b>las consecuencias/o cuál es el impacto</b> de los perfiles anteriores sobre las mujeres, los hombres, las niñas y los niños. La respuesta nos informa cuáles son las necesidades, intereses y oportunidades específicos de género.

# Anexos

## Anexo: Formulario de evaluación de la capacitación

### 1. ¿Cuál es su experiencia general de la capacitación?

MALA

BUENA

EXELENTE

---

---

---

---

### 2. Qué tan bien cree que ha aprendido a:

*Nombrar los componentes clave del marco de políticas internacionales sobre la Resolución 1325 y sus Resoluciones complementarias sobre las mujeres, la paz y la seguridad.*

PARA NADA

BASTANTE BIEN

MUY BIEN

---

---

---

---

*Dar ejemplos que muestren por qué el género es una perspectiva importante en la construcción de la paz.*

PARA NADA

BASTANTE BIEN

MUY BIEN

---

---

---

---

*Aplicar una perspectiva de género a través de un simple análisis de género.*

PARA NADA

BASTANTE BIEN

MUY BIEN

---

---

---

---

**3. ¿Qué fue lo que le pareció más útil en la capacitación y por qué?**

---

---

---

---

**4. Sírvase comentar la metodología de la capacitación**

---

---

---

---

**5. Otros comentarios y/o sugerencias**

---

---

---

---

# Anexo: Explicación de los términos claves sobre género

**Igualdad de género:** se refiere a la igualdad de oportunidades y resultados para las mujeres y los hombres. Esto implica terminar con la discriminación y las desigualdades estructurales en el acceso a los recursos, las oportunidades y los servicios. Promover la igualdad de género significa tener en cuenta que los hombres y las mujeres, las niñas y los niños tienen distintos roles y necesidades.

**Equidad de género:** se refiere a dar un trato justo a las mujeres y a los hombres, a los niños y a las niñas de acuerdo con sus respectivas necesidades. En última instancia, la equidad de género conduce a lograr la igualdad de género.

**Políticas sensibles al género:** se refieren a las políticas que promueven eficazmente la igualdad de género tratando a los hombres y a las mujeres de manera justa de acuerdo con sus roles y necesidades específicos.

**Integración de la perspectiva de género (gender mainstreaming):** es el proceso de integrar los intereses, preocupaciones y experiencias de los hombres y las mujeres, los niños y las niñas en cada etapa de una decisión, programa o ciclo de proyecto, desde la planificación hasta la implementación y la evaluación. La integración de la perspectiva de género tiene como objetivo eliminar la desigualdad de género.

**Análisis de género:** se refiere a una herramienta o un método utilizado para evaluar y comprender las diferencias en la vida de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, y las relaciones entre ellos, incluidos: su acceso a los recursos y oportunidades, sus actividades y la posible discriminación que enfrentan.

**Roles de género:** son las responsabilidades que tradicionalmente se asignan las mujeres y a los hombres (las niñas y los niños). Los roles de género dependen de una multiplicidad de factores sociales, económicos, políticos, culturales y de otro tipo, pueden cambiar con el tiempo y variar de un grupo de hombres y mujeres a otro.

**Equilibrio de género o paridad de género:** consiste en tener el mismo número de mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo (en todos los niveles, incluso en los altos cargos).

**Violencia basada en el género:** es un término genérico, que se refiere a cualquier acto dañino perpetrado en contra de la voluntad de una persona, y cuando tal acto se basa en el sexo o la identidad sexual de una persona.

**Políticas “ciegas” a las cuestiones de género:** se refiere a políticas que ignoran los distintos roles, responsabilidades y capacidades determinados por la sociedad para los hombres y las mujeres.

**Políticas neutrales en cuanto a género:** no están específicamente dirigidas a hombres o mujeres, y se supone que afectan a ambos sexos por igual.

**Políticas específicas de género:** reconocen las diferencias de género y se dirigen a los hombres o a las mujeres, dentro de los roles y responsabilidades existentes.

**Políticas redistributivas de género:** buscan cambiar la distribución del poder y los recursos en aras de la igualdad de género.

# *Bibliografía seleccionada*

**Esta es una lista no exhaustiva de los documentos que puede sugerir a los participantes**

1. Enfoque integral de la aplicación en la UE de las Resoluciones 1325 y 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad, (doc. 15671/08), 1 de diciembre de 2008
2. Aplicación de la RCSNU 1325, reforzada por la RCSNU 1820, en el contexto de la PESD, 3 de diciembre de 2008, doc. 15782/3/08 REV 3
3. Directrices de la Unión Europea a largo plazo sobre la violencia contra la mujer y las niñas, y la lucha contra todas las formas de discriminación en su contra, 3 de diciembre de 2008
4. Recopilación de documentos: Integración de los derechos humanos y el género en la política europea de seguridad y defensa, Bruselas, 2008 [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/hr/news144.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news144.pdf)
5. Aplicación de la RCSNU 1325 y la 1820 en el contexto de la capacitación para las misiones y operaciones de la PESD: recomendaciones para el futuro, 30 de septiembre de 2009
6. 17 indicadores para el Enfoque global de la UE para la aplicación de las Resoluciones 1325 y 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad (documento 11948/10), 26 de julio de 2010
7. Informe sobre los indicadores de la UE para el Enfoque integral de la UE para la aplicación de las Resoluciones 1325 y 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad (9990/11)
8. Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/1325\(2000\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325(2000))
9. Resolución 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/1820\(2008\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820(2008))
10. Resolución 1888 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/1888\(2009\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1888(2009))
11. Resolución 1889 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/1889\(2009\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889(2009))
12. Resolución 1960 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/1960\(2010\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1960(2010))

13. Resolución 2106 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/2106\(2013\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106(2013))
14. Resolución 2122 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/2122\(2013\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2122(2013))
15. Resolución 2242 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/2242\(2015\)](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2242(2015))
16. Informe del Secretario General de la ONU sobre violencia sexual relacionada con los conflictos, 13/03/2014
17. Informe del Secretario General de la ONU sobre las mujeres, la paz y la seguridad: 26 indicadores para la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, 6 de abril de 2010
18. Recopilación de documentos: Integración de los derechos humanos y el género en la política europea de paz y defensa, Bruselas, 2008 [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/hr/news144.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/hr/news144.pdf)
19. Gizelis, Theodora-Ismene & Olsson, Louise (eds.) Género, paz y seguridad: aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Routledge, Oxford, 2015 <https://www.routledge.com/products/9781138800021>
20. Prevenir los conflictos, transformar la justicia, garantizar la paz: un estudio mundial sobre la aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, ONU Mujeres <http://wps.unwomen.org/~media/files/un%20women/wps/highlights/unw-global-study-1325-2015.pdf>
21. Olsson, Louise et al. Género, paz y seguridad en las misiones sobre el terreno de la Unión Europea, Academia Folke Bernadotte, Estocolmo, 2014 <https://fba.se/sa-arbetar-vi/forskning/publikationer/Gender-Peace-and-Security-in-the-European-Unions-Field-Missions/>









