

SERIE DE

Octubre 2021

PRÁCTICAS DE MEDIACIÓN

9

Establecimiento de la paz inclusivo de género

Estrategias para profesionales de la mediación

Cate Buchanan

“hd

Centro
para el diálogo
humanitario

Mediación para la paz

El Centro para el Diálogo Humanitario (HD, por sus siglas en inglés) es una organización de diplomacia privada basada en los principios de humanidad, imparcialidad e independencia. Su misión es ayudar a prevenir, mitigar y resolver conflictos armados a través del diálogo y la mediación.

www.hdcentre.org

© 2021 –
Centro para el Diálogo Humanitario

La reproducción de la totalidad o parte de esta publicación puede autorizarse solo mediante consentimiento por escrito y el reconocimiento de la fuente.

Cita recomendada:

Buchanan, C. (2021).

Establecimiento de la paz inclusivo de género: estrategias para profesionales de la mediación.
Serie de Prácticas de Mediación.
Ginebra: Centro para el Diálogo Humanitario.

Texto del interior de la portada:

Gráficos: Karlien Truyens
Diseño y maquetación: Rick Jones
Editores: Sabrina Quamber y Joy Taylor

El Centro para el Diálogo Humanitario quisiera agradecer a ONU Mujeres y a los Gobiernos de Australia, Canadá, Alemania y el Reino Unido (a través del Smart Peace Consortium) por su apoyo a la elaboración de esta publicación.

Descargo:

Las opiniones expresadas en esta publicación son las de la autora y no representan necesariamente las opiniones de ONU Mujeres, las Naciones Unidas, o cualquiera de sus organizaciones asociadas, el Smart Peace Consortium, los Gobiernos de Australia, Canadá, Alemania y el Reino Unido, o el Centro para el Diálogo Humanitario.

La Serie de Prácticas de Mediación es un proyecto del Centro para el Diálogo Humanitario (HD). Valoramos los comentarios de los profesionales e investigadores de mediación sobre el formato y el contenido de esta publicación. Escriba a mediationsupport@hdcentre.org si desea enviar sugerencias o comentarios.



Global Affairs
Canada

Affaires mondiales
Canada



The
Federal Government



SMART PEACE

Prólogo

A pesar de la aprobación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas hace más de dos décadas, aún no se observan avances importantes que aseguren la participación significativa de las mujeres y la incorporación de las cuestiones de género en los procesos de paz. Si bien abundan recursos sobre “por qué” los esfuerzos de paz deberían ser más inclusivos, las orientaciones prácticas y accesibles sobre “cómo” lograrlo siguen siendo escasas.

Esta publicación aborda esta carencia, brindando a los equipos y a las organizaciones de mediación ideas, opciones y estrategias para que la inclusión de género forme parte de sus esfuerzos destinados al establecimiento de la paz. Asimismo, propone que las organizaciones de mediación vuelvan su mirada hacia dentro y reflexionen sobre la cultura, las prácticas y los procesos internos que deben modificar a fin de que el sector del establecimiento de la paz sea más inclusivo en cuanto al género.

En el Centro para el Diálogo Humanitario (HD, por sus siglas en inglés) estamos evaluando cómo podemos mejorar nuestras prácticas organizacionales y de establecimiento de la paz para que sean más inclusivas respecto al género. Esta publicación ofrece numerosas opciones e ideas para promover nuestros esfuerzos y los del ámbito del establecimiento de la paz. Espero que estas orientaciones impulsen una autorreflexión sincera y fomenten un cambio positivo en nuestros métodos para concebir procesos inclusivos de mediación y de establecimiento de la paz a largo plazo.



David Harland

Director Ejecutivo, Centro para el Diálogo Humanitario

Antecedentes

La Serie de Prácticas de Mediación se inició en 2008 como parte de los esfuerzos del Centro para el Diálogo Humanitario (HD, por sus siglas en inglés) para brindar apoyo a la comunidad de mediación a través de datos, análisis y orientaciones sobre buenas prácticas. En los últimos años, la comunidad internacional ha consolidado ampliamente la calidad y la cantidad de conocimientos e ideas disponibles para los mediadores y sus equipos. Esta serie constituye una contribución a estos esfuerzos y a la mejora de las prácticas de mediación.

Cada publicación de esta serie ofrece a los lectores una visión general concisa de un campo temático, las evidencias y las tendencias en las prácticas, así como los desafíos y las opciones de actuación. A pesar de que estas publicaciones no pueden reemplazar la experiencia práctica, esperamos que contribuyan a un proceso de aprendizaje más sistemático. La serie se encuentra disponible públicamente en el sitio web de HD y en varios idiomas para promover la accesibilidad.

Establecimiento de la paz inclusivo de género: estrategias para profesionales de la mediación es la novena publicación de esta serie. Se basa en la experiencia de más de dos décadas de la autora como profesional, y se ha enriquecido con consultas, entrevistas y reflexiones colegiadas con profesionales, donantes y analistas. Para obtener más información sobre los métodos empleados, véase el Anexo 1.

Contenidos

Puntos esenciales para profesionales	6
1 - Introducción	9
2 - Conocer la terminología: conceptos clave	14
3 - Acciones para fortalecer el apoyo a la mediación inclusiva de género	16
Medida 1: Incorporar perspectivas de género en los análisis políticos	18
Medida 2: Establecer y supervisar objetivos relativos a la inclusión	21
Medida 3: Diseñar iniciativas y procesos inclusivos	25
Medida 4: Establecer colaboraciones equitativas con mujeres y organizaciones de mujeres	34
Medida 5: Asegurar disposiciones inclusivas de género en los acuerdos de paz	39
Medida 6: Representar buenas prácticas de inclusión en las organizaciones de mediación	44
4 - Conclusión	49
Lecturas adicionales	51
Anexos	53
Notas finales	59

Puntos esenciales para profesionales

- La relación entre las desigualdades de género, la violencia armada y los conflictos violentos no puede ignorarse. Los análisis políticos inclusivos permiten una mayor identificación de estos vínculos y de opciones para abordarlos.
- Las estrategias de mediación que, sistemáticamente, integran las perspectivas de género, cuestionan las dinámicas de poder de género e incluyen a las mujeres en funciones sustanciales, pueden contribuir a una paz más creíble y, posiblemente, más sostenible.
- La inclusión eficaz de género en el establecimiento de la paz exige el desmantelamiento de los prejuicios y la transformación de la lógica y los sistemas patriarcales, que son también perjudiciales y restrictivos para muchos hombres, así como para minorías sexuales, de género y otras. Para ello, se requieren compromisos transparentes a largo plazo y la asignación de recursos adecuados (económicos y humanos), así como un liderazgo más diverso y que rinda cuentas en las organizaciones de mediación.
- La inclusión gradual es, en el mejor de los casos, una táctica ineficaz y, en el peor, una estrategia exitosa de bloqueo que consolida la desigualdad de género. El establecimiento de la paz suele comenzar con un grupo pequeño de élite dominado por hombres de las partes en conflicto y los mediadores, que establecen la lógica de exclusión de las mujeres desde el inicio al recurrir a un discurso en que se promete la inclusión en una etapa “posterior” o “mejor”. Esta promesa rara vez se cumple.
- Adoptar un enfoque estratificado para identificar a quienes tienen una posición de poder e influyente es un punto de partida fundamental para el diseño de procesos más inclusivos. Esto

implica “encontrar” a las mujeres activas en la vida pública en varios estratos y sectores de la sociedad, no solo en los niveles de élite.

- Mecanismos de financiación ágiles a nivel nacional pueden permitir la participación de las mujeres en instancias de formulación y adopción de decisiones o en oportunidades de aprendizaje, y reducir las barreras prácticas a la inclusión.
- Para trascender las redes y los grupos de referencia dominados por hombres, las entidades de mediación deben reevaluar las estrategias de contratación, recurrir a redes de expertas mujeres y realizar convocatorias periódicas para analistas feministas sobre países y temas pertinentes.
- Asegurar la tolerancia cero con el sexismo y el acoso sexual en las organizaciones de mediación. Invertir en mecanismos de denuncias creíbles.
- Convertir en habitual la comediación entre mujeres y hombres, ya que ello puede contribuir a la paridad de género y puede derivar en una mayor consideración de las perspectivas de género.
- Aplicar cuotas, con el apoyo adecuado para mujeres en todos los niveles de un proceso de paz, incluidos los mecanismos de implementación: sin intervenciones decisivas que modifiquen el dominio masculino en la toma de decisiones, será difícil para las mujeres alcanzar una masa crítica que pueda configurar, influir y fijar agendas políticas. Cada esfuerzo en este sentido, incluso aunque las partes no lo acepten, ayuda a que las mujeres se acerquen a un punto de inflexión.
- Reunir a las mujeres antes de los talleres formales, las sesiones de diálogo y otras reuniones, ya que esto proporciona un espacio para que las mujeres se preparen para recorrer ámbitos dominados por hombres, en los que otras jerarquías y restricciones culturales también pueden impedir su participación.



- Procurar compromisos específicos que incorporen la perspectiva de género en los acuerdos de paz siempre que sea posible. En ellos debe especificarse quién emprenderá la acción, en qué niveles y con qué propósito. Formular cualquier asignación presupuestaria como un mínimo, para que pueda ser ampliada con el tiempo.

Establecimiento de la paz inclusivo de género

Estrategias para profesionales de la mediación

1 | Introducción

La participación de las mujeres y la inclusión de las cuestiones de género en los procesos de paz se caracterizan por una combinación de frustración y medias tintas, con focos de progreso e inspiración. Una de las principales razones de esta trayectoria tan deficiente es que el establecimiento de la paz generalmente comienza con un grupo dominado por hombres de las partes en conflicto y los mediadores, con la promesa de “incorporar a las mujeres más tarde”. No obstante, la relación entre las desigualdades de género y la violencia armada es cada vez más clara¹, como lo es también la evidencia de que el gradualismo no es un método eficaz para garantizar la inclusión de género.²

Con frecuencia, se dice que centrarse en la igualdad de género en el ámbito del establecimiento de la paz no es solo “bueno” o “correcto”, sino que es inteligente. Sin embargo, los mediadores lamentan la escasez de orientaciones accesibles para desplazarse del “por qué” y el “debe” al “cómo”, en términos de lograr la inclusión de género en los procesos y los resultados. Al mismo tiempo,

los analistas y quienes abogan por la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad critican la falta de un progreso transformador.

Este documento se dirige a agentes de diplomacia privada y no gubernamentales, aunque muchas recomendaciones son pertinentes también para quienes forman parte de organizaciones regionales, multilaterales y donantes. Sobre la base de dos décadas de experiencia como especialista en reducción de la violencia armada, asesora en mediación y conflicto, analista y directora de programas, la autora reflexiona sobre los principales desafíos y ofrece a los profesionales ideas para adoptar medidas que pueden generar una diferencia en la práctica.

Marcos internacionales

La agenda global sobre las mujeres, la paz y la seguridad (AMPS), que se funda en un conjunto de resoluciones del Consejo de Seguridad (y las impulsadas posteriormente en otras organizaciones regionales y multilaterales), a las que se suman compromisos políticos de Estados y organizaciones internacionales no gubernamentales y de la sociedad civil, constituye una parte de los marcos internacionales para los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

Tras cientos de años de movilización feminista en el mundo, el primer compromiso formal que se adoptó fue la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979. A ello le siguió la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 en la que se identificaron 12 áreas prioritarias para acelerar la implementación de la CEDAW, entre las que se incluía una dedicada a “La Mujer y los Conflictos Armados”.

En sus orígenes, la CEDAW y la Plataforma de Acción de Beijing buscaban la transformación de las relaciones de poder no equitativas entre géneros y ambas desempeñaron un papel decisivo en la configuración de la agenda del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (ONU) a partir del año 2000, comenzando con la histórica resolución 1325 sobre las mujeres, la paz y la seguridad.

Las nueve resoluciones desde entonces del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad abarcan la participación política de las mujeres, asuntos relacionados con el socorro, la recuperación y rehabilitación, y la protección de la violencia y intimidación. Además, la resolución 2250 del Consejo de Seguridad, que puso en marcha la agenda sobre la juventud, la paz y la seguridad, concedió un mayor énfasis a la agencia política y a la influencia de los jóvenes, tanto mujeres como hombres, así como de minorías sexuales y de género. Sin embargo, gran parte de la agenda política de las mujeres, la paz y la seguridad se ha desvinculado de los movimientos feministas y de justicia social, que procuran cambios estructurales en instituciones y sociedades patriarcales y excluyentes.³

Dinámicas globales

La inclusión de género y la participación política de las mujeres en procesos de paz tiene lugar en un contexto tumultuoso de dinámicas políticas, sociales y culturales complejas en todo el mundo. Esto comprende la reducción del espacio político para la sociedad civil, así como el aumento de los ataques y la intimidación a quienes defienden los derechos de las mujeres y a activistas feministas, junto con periodistas y parlamentarios progresistas en todo el mundo.⁴

Otros acontecimientos determinantes que están cerrando espacios a voces y enfoques diversos son el auge del extremismo violento, el nacionalismo, los gobiernos populistas y el autoritarismo.⁵ Las noticias falsas, el “discurso incivil” y el discurso del odio fomentan una época política tóxica y generadora de divisiones a nivel local, nacional y mundial. Estas “corrientes” debilitan los procesos democráticos y los derechos humanos y, en ocasiones, minan los esfuerzos relacionados con el establecimiento de la paz de instituciones multilaterales, como la ONU.⁶

Actualmente, el modelo tradicional de la “mesa de paz” apenas existe. Las partes en conflicto están cada vez más fragmentadas y es difícil conseguir su participación. Los esfuerzos para terminar

la guerra y la violencia son desordenados, y rara vez están asociados con conversaciones de paz formales y lineales. Esta situación puede tener un efecto positivo, al brindar más oportunidades para repensar las contribuciones y las funciones en los procesos de paz, y también para quienes son pasados por alto en estos espacios de élites dominados por hombres mayores. Mujeres, pueblos indígenas, minorías sexuales y de género, religiones excluidas, jóvenes y otros están reclamando estos procesos.

Por qué es necesaria esta publicación

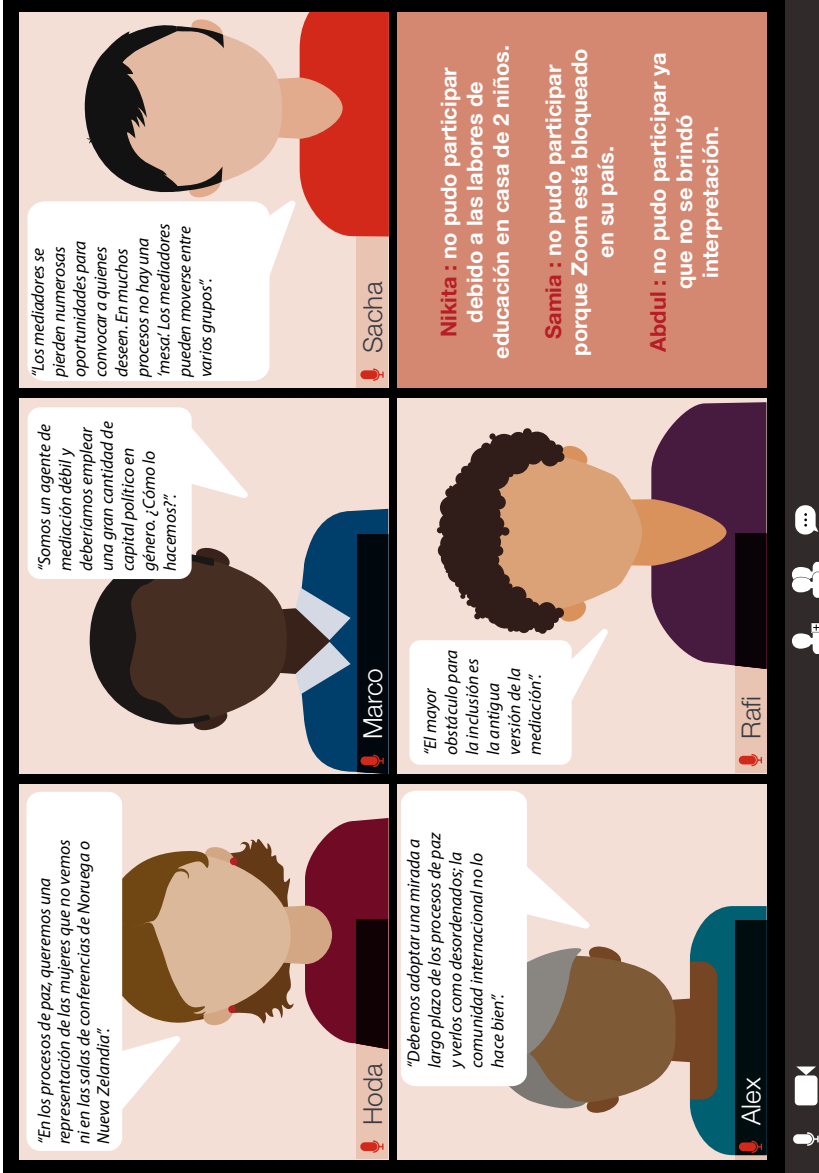
En un contexto de agitación política y de progresos esporádicos en materia de inclusión de género, los profesionales deben pensar de manera diferente en los procesos de establecimiento de la paz. A medida que los procesos se vuelven más desafiantes, se necesitan iniciativas que fomenten el pensamiento crítico, cambien las dinámicas de poder restrictivas en relación al género e integren una multitud de perspectivas sobre la paz inclusiva entre los agentes de mediación y establecimiento de la paz (ver figura 1).

En los fragmentados conflictos actuales, son fundamentales los procesos de paz eficaces e inclusivos, representativos de grupos más amplios, que trasciendan a los actores armados y las fuerzas de élite. Las investigaciones destacan los vínculos entre los procesos más inclusivos en cuanto al género y una paz más sostenible, impulsada por un fuerte interés en evitar la reanudación del conflicto.⁷ Como mínimo, los agentes internacionales deben asegurarse de no debilitar las movilizaciones feministas y los difíciles —y a menudo peligrosos— esfuerzos llevados a cabo en muchos contextos afectados por conflictos para avanzar en la igualdad de género y garantizar los derechos de las mujeres, así como de las minorías sexuales y de género, que constituyen prerrequisitos para sociedades más justas y equitativas.

Buenas prácticas, prácticas óptimas: ¿Cuál es la diferencia?

No es fácil exponer de manera definitiva qué es una buena práctica de inclusión de género en los procesos de paz, ya que los

Figura 1: Conversaciones sobre procesos de paz inclusivos⁸



cambios son, en gran medida, graduales y los plazos son largos. Los ejemplos en este documento no son exhaustivos ni definitivos. Su objetivo es ser una fuente de inspiración e incentivar a quienes participan en los procesos de establecimiento de la paz. Las ideas expresadas en este documento no deben reproducirse exactamente sin ser adaptadas primero a las necesidades del contexto. Modificar normas de género hostiles, no equitativas y peligrosas requiere enfoques matizados y políticamente calibrados. Por consiguiente, este documento no se refiere a “prácticas óptimas” y, en cambio, sugiere algunas medidas decisivas que representan “buenas prácticas” o un nivel mínimo de esfuerzo.

2 | Conocer la terminología: conceptos clave

Una inclusión de género eficaz exige dismantelar prejuicios y transformar sistemas patriarcales, que son perjudiciales también para muchos hombres, así como para minorías sexuales y de género. Esto requiere compromisos transparentes a largo plazo, la asignación adecuada de recursos y un liderazgo diverso y que rinda cuentas en las organizaciones de mediación. También necesita la aplicación de diferentes enfoques y técnicas, y la comprensión de conceptos y términos relevantes, algunos de los cuales se explican brevemente a continuación.

Aplicar una “perspectiva de género”: Prestar atención a las expectativas, las limitaciones y las diferencias construidas socialmente e impuestas a mujeres, hombres, niñas y niños desde el nacimiento. Tales normas de género influyen en el comportamiento, las decisiones y las trayectorias de vida.

Inclusión transversal de los asuntos de género: Integración de las perspectivas de género en distintos sectores, leyes y políticas para promover la igualdad de género. La inclusión transversal de los asuntos de género es un proceso continuo que se centra en sistemas y procesos internos y externos.⁹

Sensible al género: Consideración de las dinámicas de poder relacionadas con el género y las (des)igualdades de género, así como las diferencias entre hombres, mujeres, niñas y niños, y minorías sexuales y de género, al elaborar políticas o análisis, concebir procesos, formular leyes, asignar recursos o evaluar el impacto de las decisiones.

Incorporar la perspectiva de género: Convertir la consideración de las perspectivas de género en acciones que pueden ser supervisadas, evaluadas y adaptadas a lo largo del tiempo. Algunas técnicas que incorporan la perspectiva de género son la determinación de cuotas de género y la realización de análisis de género para identificar obstáculos y oportunidades.

Inclusivo de género: La combinación de “ideas” sensibles al género con “acciones” que incorporan la perspectiva de género. Un acuerdo de paz inclusivo de género, por ejemplo, podría ser un acuerdo redactado empleando un lenguaje sensible al género y que contenga disposiciones específicas destinadas a promover la inclusión política de las mujeres y la integración de las perspectivas de género en los procesos de toma de decisiones y en los resultados.

Interseccionalidad: Observar la manera en que las identidades se entrecruzan e influyen entre ellas, y cómo ello puede conducir a múltiples formas de opresión y discriminación, así como a fortalezas y capacidades.¹⁰ Para los agentes de mediación, esto significa analizar las variables de poder y los aspectos de la identidad (como la sexualidad, el género, la etnia, la clase, la edad, la discapacidad, la ubicación), y las formas en que estos pueden chocar, enfrentarse y combinarse.

Representación: Considerar la presencia de personas pertenecientes a grupos y comunidades infrarrepresentados (por ejemplo, personas de minorías religiosas en el Parlamento) o promover los intereses de un grupo en particular (por ejemplo, un grupo de mujeres que represente a las “mujeres” de manera más amplia).

Masa crítica: Comprender las condiciones en las que grupos infrarrepresentados (como las mujeres en Parlamentos dominados por hombres) pueden ganar fuerza y ejercer influencia de forma más eficaz.¹¹ Por lo general se considera que se logra con una proporción de alrededor del 30 %, razón por cual los reclamos de representación de las mujeres suelen formularse de esta manera.

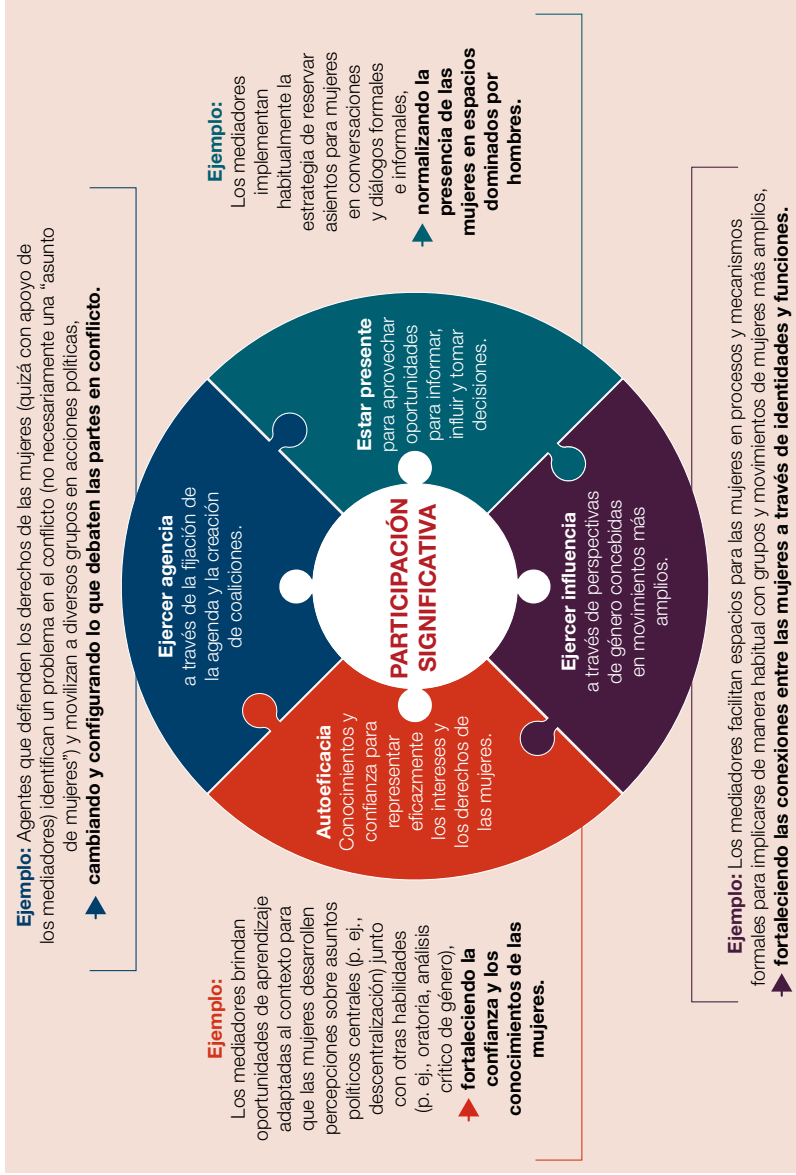
Participación significativa: La aplicación desigual de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad ha llevado a los profesionales y a quienes defienden los derechos de las mujeres a hacer hincapié en la *calidad de la participación*.¹² En las dos últimas décadas el calificativo “significativa” ha estado asociado cada vez más con la participación de las mujeres en los procesos de paz. Su alcance no se limita a la cantidad de mujeres que participan en una iniciativa. Entre los aspectos clave se incluyen estar presente para aprovechar oportunidades; valerse de confianza, conocimientos y redes; ejercer agencia política y ser parte del establecimiento de agendas; y transmitir perspectivas de género y asuntos relacionados con los derechos de las mujeres, tal como los definen movimientos sociales y políticos más amplios. La figura 2 ilustra estas cuatro dimensiones y proporciona ejemplos de lo que pueden significar para los profesionales del ámbito de la mediación.

3

Acciones para fortalecer el apoyo a la mediación inclusiva de género

Los agentes de mediación se centran en manejar las asimetrías entre las partes en el conflicto y en abordar desventajas históricas que dificultan la participación y la negociación eficaces en los procesos de paz. Estos esfuerzos se dirigen a grupos armados y agentes estatales que, sin duda, tienen diferencias significativas que afectan, y limitan, su participación y su respectiva capacidad para negociar eficazmente. Lo mismo les ocurre a las mujeres, tanto en las partes formales del conflicto (agentes armados y Gobiernos) como en la sociedad civil. Las estrategias de mediación que, sistemáticamente,

Figura 2: Aspectos de una participación significativa



incorporan perspectivas de género, cuestionan dinámicas de poder de género e incluyen a las mujeres en funciones significativas, pueden contribuir a una paz más creíble y, podría decirse también, más sostenible. Asimismo, dan lugar a un conjunto más amplio de perspectivas en los procesos de formulación y toma de decisiones.

No obstante, existen importantes barreras para la presencia de las mujeres “en la mesa” en muchos procesos de paz, que ya han sido ampliamente documentadas.¹⁴ Además de la representación directa en las partes negociadoras, existen numerosas formas en que las mujeres pueden participar y contribuir “alrededor” de los procesos, como facilitadoras, mediadoras, asesoras, observadoras y expertas. También contribuyen a través de movimientos sociales, manifestaciones públicas, incidencia política, diálogos de solución de problemas y consultas, entre otros. A los agentes de mediación les corresponde el importante cometido de apoyar esta multiplicidad de funciones.

Los agentes de mediación pueden adoptar numerosas medidas prácticas en su labor cotidiana para garantizar iniciativas inclusivas de género, así como la participación significativa de las mujeres.

Medida 1: Incorporar perspectivas de género en los análisis políticos

Los análisis políticos y sobre los conflictos normalmente carecen de un enfoque sensible al género y de perspectivas feministas.¹⁵ Cuando se realizan análisis sensibles al género, es fundamental pensar en quién genera el análisis, a quién se le pide su opinión y quién puede acceder a él.

Existe un creciente interés en mejorar el desempeño en términos de análisis político para aportar información a las intervenciones dirigidas al establecimiento de la paz. También se observa un reconocimiento incipiente en las organizaciones de mediación de que los análisis feministas y sensibles al género implican presentar datos más rigurosos e integrarlos en un inteligente análisis de poder,

violencia y opresión en cada contexto para informar un apoyo eficaz al proceso de mediación y paz.

Tal como sostiene Nagel, “las teorías feministas ofrecen perspectivas nuevas a la investigación sobre conflictos, que necesita nuevos conceptos teóricos, enfoques y argumentos si pretende evolucionar y seguir siendo pertinente”.¹⁶

Esto significa que debe superarse el “párrafo de género” (que cataloga la victimización de las mujeres, cuenta a las mujeres en las mesas de paz, registra las leyes y las normas socioculturales discriminatorias, pero que casi nunca se centra en las masculinidades) para avanzar hacia un análisis integrado y sensible al género de las relaciones de poder político y económico, y que sitúe también a los mediadores en él.¹⁷

Los enfoques sistemáticos comprenden:

¿Quién genera el análisis? Los profesionales pueden evaluar periódicamente quiénes están realizando los análisis y convocar a investigadores feministas y a especialistas en inclusión con experiencia en el país y en el campo temático. También pueden generar más vínculos con mujeres de la sociedad civil, así como con especialistas feministas y a favor de la inclusión en materia de paz y seguridad en el Sur Global, en Estados que busquen desempeñar un papel más significativo en la resolución de conflictos, como Indonesia, y en aquellos con fuertes intereses regionales como Turquía, China y Rusia. Esto es especialmente importante para identificar más formas de abordar las dinámicas en conflictos interestatales y guerras subsidiarias, y las obstrucciones en el Consejo de Seguridad. Con el objeto de intercambiar habilidades y compartir conocimientos, los profesionales pueden considerar la posibilidad de reunir a analistas locales de contextos afectados por conflictos con especialistas internacionales, o a asesores existentes (predominantemente hombres, por lo general) con un analista feminista.

Cuando se realizan análisis sensibles al género, es fundamental pensar en quién genera el análisis, a quién se le pide su opinión y quién puede acceder a él.

Dado que las oportunidades para introducir las perspectivas de género en las deliberaciones son normalmente limitadas y surgen de manera imprevista, es fundamental anticipar temas políticos futuros y estar preparado con información fiable para prestar un apoyo eficaz a la mediación. Por ejemplo, la Oficina del Enviado Especial para el Yemen de las Naciones Unidas solicitó perspectivas de género sobre temas como la reforma de la seguridad y el reparto del poder entre 2020 y 2021 principalmente a analistas mujeres del Yemen, para poner a disposición del personal, perspectivas y datos sensibles al género de acceso inmediato.

¿A quién se le pide su opinión? Los análisis pueden generarse y probarse como parte de un proceso de diálogo o un taller de solución de problemas. En este caso, introducir preguntas y ejemplos específicos de género puede dar lugar a diferentes conversaciones y conexiones. Otra forma de solicitar la opinión de las mujeres es mediante reflexiones colegiadas. Los profesionales deben garantizar la remuneración a quienes no dispongan de un ingreso salarial, ya que sus conocimientos suelen basarse en muchos años de experiencia. De hecho, las mujeres a menudo eligen operar por fuera de las instituciones por muchas de las razones expuestas en este documento.

¿Quién puede acceder al análisis? En el caso de los análisis que pueden ofrecerse en el dominio público, los profesionales pueden asegurarse de que sean tan accesibles como sea posible. Los profesionales deben intentar presentar los conocimientos obtenidos a partir de las investigaciones de manera breve, mediante formatos accesibles, en varios idiomas, a través de la visualización de datos y en múltiples plataformas. Entre los ejemplos de este tipo de publicación en el dominio público pueden citarse un análisis feminista de conflictos llevado a cabo en Myanmar por el entonces Peace Support Fund (el ahora Paung Sie Facility) en 2016 y el análisis feminista conjunto del conflicto en Camerún encabezado por la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad en 2019.¹⁸

Medida 2: Establecer y supervisar objetivos relativos a la inclusión

Centrarse en igual medida en procesos, *así como* en resultados inclusivos es importante, puesto que ambas dimensiones comportan beneficios y ventajas, y están interrelacionadas. Establecer objetivos desde el comienzo de una iniciativa puede ayudar a evitar el enfoque de “añadir mujeres y remover” (incorporando a unas pocas mujeres en reuniones predominantemente de hombres para evitar críticas o como una idea de último momento) y puede ayudar a centrar la reflexión en las jerarquías de género y el poder.

Comenzar con una revisión sobre la inclusión de género:

Puede ser una revisión de un proyecto, un programa, una organización o un proceso de paz. Esto puede ayudar a identificar comportamientos y políticas que obstaculizan la inclusión y a encontrar vías para modificarlos. Este tipo de revisiones puede dar lugar a un plan de acción orientado a fortalecer los esfuerzos de inclusión y las oportunidades para abordar las divisiones negativas de género de trabajos y funciones. Lo ideal sería que estas revisiones se realizaran de manera conjunta entre especialistas externos y un pequeño equipo interno, que reúnan una combinación de perspectivas nuevas y conocimientos de las dinámicas relativas a la

Revisión de una estrategia de inclusión de género

En octubre de 2019, el Secretario General de las Naciones Unidas se comprometió con la realización de un conjunto de sesiones sobre estrategias de inclusión de género en las oficinas y misiones de la ONU. El Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas ha llevado a cabo tres sesiones hasta la fecha, que comprendieron a Afganistán, el Yemen y las consecuencias del conflicto de 2008 en Georgia. Los procesos son dirigidos por miembros del Equipo de Reserva de Expertos en Mediación junto con personal de las Naciones Unidas y son adaptados al tipo de proceso de paz y a la función de la entidad de la ONU. Estos procesos dan como resultado un plan de acción con un compromiso de revisión. Aún más importante, estos ejercicios impulsan la reflexión sobre oportunidades informales para la inclusión, al mismo tiempo que generan compromisos más formales.

organización. La participación del equipo directivo superior es asimismo fundamental para generar aceptación. Los profesionales pueden incluir también una reflexión sobre la revisión (por ejemplo, en los 12 meses posteriores) para promover la rendición de cuentas y mejorar la implementación.

Recurrir a herramientas para promover el establecimiento de objetivos: El uso del sistema de puntuación ya establecido denominado “Marcador de género” puede ayudar a los profesionales a revisar programas y proyectos, y a fijar objetivos futuros.¹⁹ Este sistema puede impulsar a los profesionales a diseñar proyectos de manera más inclusiva. Las organizaciones deberían, idealmente, contar con un proceso de dos pasos, de modo que las personas que determinen la puntuación inicial en la etapa de diseño no sean las mismas que asignen la puntuación final.

- Puntuación 3: Iniciativas o proyectos en los que la inclusión de género es el objetivo principal.
- Puntuación 2: Iniciativas o proyectos en los que la inclusión de género es un objetivo importante.
- Puntuación 1: Iniciativas o proyectos que contribuirán de alguna manera a la inclusión de género, pero no significativamente.
- Puntuación 0: Iniciativas o proyectos que no se espera que contribuyan a la inclusión de género.

El actual sistema del marcador de género no cuenta con una puntuación para los proyectos en los que se corre el riesgo de agravar las desigualdades de género (es decir, una puntuación -1 para proyectos que puedan reforzar las desigualdades) y esto podría ser una modificación que considerar. De modo similar, puede utilizarse una escala de inclusión de género al evaluar proyectos y panificar actividades. La figura 3 se centra en los *efectos deseados*, pero también puede ser reformulada y usada como una herramienta para la elaboración de informes.²⁰

Incorporar la inclusión de género en los presupuestos: Una de las medidas más notables respeto a la seriedad con que se

Figura 3: Escala de inclusión de género

Negativo en cuanto al género	Actividad o iniciativa que probablemente tendrá un efecto negativo que agrave o refuerce las normas y las desigualdades de género existentes.
Ciego en cuanto al género	Actividad o iniciativa que no presta atención a las dinámicas de género, que no reconoce las necesidades de los hombres, las mujeres, las niñas y los niños o de poblaciones política o socialmente excluidas, pero que no agrava específicamente las desigualdades.
Enfocado al género	Actividad o iniciativa que se centra en la inclusión numérica/física de las mujeres, los hombres, las niñas y los niños, y de las poblaciones política o socialmente excluidas.
Sensible al género	Actividad o iniciativa que aborda los diferentes niveles de acceso de mujeres y hombres de todas las edades, géneros y minorías sexuales a la participación y/o a ser representados, pero que no se ocupa necesariamente de las causas fundamentales de las desigualdades.
Transformador en cuanto al género	Actividad o iniciativa que probablemente contribuya a que se generen cambios en normas de género negativas, estructuras de poder y causas fundamentales de la desigualdad de género y la discriminación, y que busca un cambio sistemático.

toma la inclusión es la asignación de financiación. Actualmente muchas organizaciones tienen proyectos centrados en la inclusión de género, pero a menudo estos dependen de financiación específica de los proyectos, más que de financiación básica a largo plazo. Según observaciones, en las dos últimas décadas, el movimiento por parte de la mayoría de las organizaciones de mediación para mejorar los esfuerzos relacionados con la inclusión de género ha sido impulsado por los donantes. Dada la influencia de los donantes, la estandarización de la cantidad de fondos asignados a la inclusión de género sería parte de un enfoque más uniforme. En los presupuestos de paz y seguridad de entidades de las Naciones Unidas, esto generalmente comienza en un 15 %, aunque este

porcentaje debe considerarse un punto de partida y no, un techo. Si bien aún existe una necesidad clara de conservar una financiación flexible en el ámbito del establecimiento de la paz,²¹ los donantes pueden manifestar sus prioridades (y lo hacen) a través de la “asignación de fondos sectoriales” en la que se exige a las organizaciones de mediación que destinen parte de su financiación básica a la inclusión de género.

Evaluar la inclusión dentro de la inclusión: Operativizar el concepto de “interseccionalidad”, asegurando que las iniciativas de inclusión no provoquen exclusiones en otras áreas, por ejemplo, en relación con la etnia, la clase, la identidad de género y sexual, la capacidad y la identidad religiosa. Pensar en la estratificación de la identidad es parte de la sensibilidad al conflicto, así que debería ser algo natural para los agentes de mediación. Un ejemplo podría ser garantizar que mujeres jóvenes tengan un acceso equitativo a oportunidades en redes de jóvenes (en especial en contextos en

los que las responsabilidades domésticas de las mujeres comienzan a una edad temprana). Esto podría incluir el análisis de las habilidades, conocimientos, poder e influencia de las mujeres jóvenes o la creación de una comisión de mujeres dentro de la red.

La constancia de la voluntad y el liderazgo políticos es fundamental para mantener la inclusión de género en una posición primordial en los programas y para convertirla en una responsabilidad compartida.

Identificar quién es el responsable de la acción: Considerar si la responsabilidad de promover la inclusión de género en la institución se limita a un asesor de género o a personas que actúen *de facto* como promotores internos (que suelen ser mujeres). Estas personas

rara vez tienen poder de decisión y pueden ser marginadas en las organizaciones por promover la inclusión de género. La constancia de la voluntad y el liderazgo políticos es fundamental para mantener la inclusión de género en una posición primordial en los programas y para convertirla en una responsabilidad compartida.

Medida 3: Diseñar iniciativas y procesos inclusivos

Las acciones destinadas a reducir los obstáculos para la participación política de las mujeres y la inclusión de las perspectivas de género dependen del reconocimiento de la desproporcionada ventaja histórica que muchos hombres tienen en el ámbito privado y público, pero también de estar preparados para reducirla. Los viejos hábitos son difíciles de erradicar, así que la vigilancia es necesaria para modificar constantemente la reticencia de los hombres a compartir espacios y oportunidades con las mujeres. Aquí se ofrecen varios pasos:

Identificar a las mujeres que trabajan en distintos niveles: Las organizaciones de mediación con frecuencia “buscan” a las mujeres en los espacios y en los lugares que perciben como poderosos: las fuerzas militares, ciertos puestos ministeriales y figuras empresariales. Esto puede provocar no solo que muchas mujeres sean pasadas por alto, sino también que hombres jóvenes,

Las organizaciones de mediación con frecuencia “buscan” a las mujeres en los espacios y en los lugares que perciben como poderosos: las fuerzas militares, ciertos puestos ministeriales y figuras empresariales.

Identificar a mujeres menos visibles

En 2020 HD inició un proyecto en la península de Corea. Se estudiaron debates y experiencias desde diferentes perspectivas para identificar vías y enfoques nuevos para la paz. Se destacaron dos tendencias clave: las conversaciones son dominadas por hombres de unos pocos estados, y los temas se centran casi exclusivamente en la desnuclearización y las sanciones. El personal buscó luego mujeres en varios sectores a través de Asia —académicas, funcionarias públicas, trabajadoras humanitarias, figuras empresariales y miembros de grupos de derechos de las mujeres— para que proporcionaran percepciones pertinentes y transferibles. El equipo mapeó organizaciones y personas clave y decidió no centrarse únicamente en directores o en jefes de proyectos, sino en las personas a su alrededor, descubriendo así a mujeres menos visibles. La aplicación de diferentes criterios de competencia favoreció un diseño más inclusivo del proceso y generó varios puntos de partida prometedores y creativos para el fomento de la confianza y la implicación a favor de la paz.

figuras religiosas, minorías étnicas y muchas personas más tampoco sean tenidas en cuenta. Adoptar un enfoque estratificado para identificar a quienes tienen una posición de poder e influyente es un punto de partida fundamental para el diseño de procesos más inclusivos. Esto implica “encontrar” a las mujeres activas en la vida pública, posiblemente, en funciones menos visibles u obvias, y en varios estratos sociales, no solo en los niveles de élite.

Normalizar las cuotas de género en las conversaciones, los acuerdos y los mecanismos de implementación: Las cuotas de género (un tipo de medidas especiales de carácter temporal con arreglo al derecho internacional como se estableció en la CEDAW,

en el artículo 4) constituyen una de las medidas más eficaces para acelerar la representación de las mujeres. Se encuentran relativamente bien establecidas en los sistemas electorales y parlamentarios de diversos países a fin de enmendar los desafíos que muchas mujeres afrontan para llegar a un cargo público. Han demostrado ser un método muy eficaz para abordar la infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito público.²² Los profesionales de la media-

Mientras más se fomenten los asientos reservados y las cuotas por parte de los agentes de mediación, más rápido serán aceptados como parte del diseño del proceso.

ción suelen rehuir a las cuotas en el diseño de los procesos y tienden a centrarse en ellas en las disposiciones para futuras reformas electorales. Esto refuerza sutilmente la incorrecta lógica del gradualismo y la idea de que la inclusión de género puede dejarse para más tarde.²³ No obstante, están surgiendo esfuerzos para aplicar cuotas en las conversaciones de paz, incluido el proceso de paz liderado por las Naciones Unidas en el Yemen, donde se ofrecieron a las partes asientos reservados y no transferibles para mujeres en las delegaciones formales. Se ofrecieron por primera vez a fines de 2018 y, hasta la fecha, las partes se han negado a usarlos, aunque esto aún no se ha analizado completamente, ya que el proceso del Yemen se ha estancado. Mientras más se fomenten los asientos reservados y las cuotas por parte de los agentes de mediación,

más rápido serán aceptados como parte del diseño del proceso. Cada esfuerzo en este sentido, incluso cuando las partes no lo acepten, ayuda a aumentar el impulso hacia un punto de inflexión.

Mantener reuniones previas con mujeres: Reunir a mujeres de diferentes edades y procedencias antes de que tengan lugar los talleres formales, las sesiones de diálogo y otras reuniones proporciona tiempo y espacio para que las mujeres debatan sobre los temas de la agenda y se preparen para recorrer espacios dominados por hombres, en los que otras jerarquías y restricciones culturales pueden limitar su participación (como la edad, la educación y la clase). También puede constituir una oportunidad para que el mediador, presidente o facilitador conozca a las participantes mujeres y se informe sobre sus trayectorias y opiniones. Esto le permitirá al facilitador acudir a ellas con mayor facilidad y naturalidad en la reunión principal.

Reuniones previas con mujeres

El equipo de HD en Myanmar organizó de manera habitual reuniones previas y paralelas como parte de sus esfuerzos de apoyo a la paz en un estado del país fuertemente afectado por conflictos. El personal observó que las mujeres plantearon, en gran medida, cuestiones similares en las reuniones previas a las que ellas y otras personas plantearon en las reuniones mixtas más grandes: la importancia de la seguridad humana, la necesidad de poner fin a la impunidad y a la violencia por parte de los agentes armados, el deseo de implicarse en el diálogo y la necesidad de asistencia para las personas desplazadas. Un miembro del personal consideró que esto no invalida los esfuerzos, dado el valor de convocar reuniones separadas como una forma de brindar un espacio para que las mujeres expresen mejor sus opiniones.

Cofacilitación y mediación: La elección del facilitador y del presidente de las reuniones es muy importante, ya que se desempeñan como mediadores *de facto* en muchos contextos. A fin de cambiar la percepción de que los hombres mayores con conexiones de alto nivel son naturalmente aptos para desempeñar dichas

No todas las mujeres desean o están bien preparadas para ser promotoras de la igualdad de género, por lo que esto no debería asumirse.

funciones, debe convertirse en habitual la copresidencia, la cofacilitación y la comediación entre mujeres y hombres. De este modo se contribuye a la paridad de género y puede llevar a una mayor consideración de las perspectivas de género. Cabe señalar, por supuesto, que no todas las mujeres desean o están bien preparadas para ser promotoras

de la igualdad de género, por lo que esto no debería asumirse. Encontrar a mujeres para estas funciones es más fácil que nunca gracias al establecimiento de varias redes de mujeres mediadoras, que acaban con la pregunta “¿dónde están las mujeres?”.²⁴ También existen bases de datos de mujeres especialistas en paz y seguridad que permiten identificar a mujeres de todas las edades y trayectorias.²⁵

Cofacilitación en Kenya y Myanmar

Tres semanas después de la violencia poselectoral en Kenya en 2008, la Unión Africana estableció un Grupo de Personalidades Africanas Eminentes con el mandato de mediar en la crisis. Fue presidido por el ex Secretario General de las Naciones Unidas Kofi Annan, el expresidente de Tanzania Benjamin Mkapa y la ex funcionara pública y primera dama de Sudáfrica Graça Machel.²⁶ De modo similar, la facilitación del diálogo político formal en Myanmar ofrece otro ejemplo positivo y poco frecuente. Aunque el diseño del sistema giraba enteramente en torno a la representación partidaria (grupos armados étnicos, partidos políticos, Gobierno), la cofacilitación de larga duración por parte de dos mujeres y un hombre se mantuvo desde 2016.²⁷

Preguntar primero a las mujeres para exponer su “voz” en entornos dominados por hombres: Al presidir o facilitar una reunión, puede cederse la palabra a una o varias mujeres cuando se abra el debate (por ejemplo, tras las presentaciones o un discurso) para otorgar la primera intervención. De esta manera, se expone la “voz” de las mujeres en espacios dominados por hombres, ayudando

a que las mujeres sean no solo vistas, sino también escuchadas. Esta técnica, denominada aquí “Preguntar primero a las mujeres”, puede utilizarse en reuniones con las partes negociadoras, diálogos no oficiales, reuniones de personal en organizaciones de mediación o cualquier foro en el que las mujeres sean minoría. Siempre que sea posible, se recomienda avisar a la mujer o a las mujeres con antelación que se desea emplear esta técnica. También puede ser incluida en los planes de reuniones, las anotaciones del orden del día y los puntos de debate para instalar el comportamiento. Además, debe tenerse en cuenta el lugar donde se sientan las mujeres y de forma deliberada intentar que se ubiquen cerca del facilitador o presidente de la reunión cuando sea posible, para que ganen visibilidad. También puede considerarse ofrecer formación sobre cómo exponer puntos clave y hablar en público a fin de reforzar la seguridad y la confianza en sí mismas de las mujeres.²⁸ Asimismo, pueden utilizarse las técnicas de facilitación de afirmar las ideas expresadas por mujeres o solicitar sus opiniones para que formulen sus percepciones o experiencias. Esto ayudará a exponer a aquellas personas cuyas voces están menos consolidadas o son marginales con facilidad.

Introducir mecanismos para la inclusión de las mujeres: En respuesta a la exclusión de las mujeres de las negociaciones, los mediadores han desarrollado mecanismos de inclusión directa e indirecta para afrontar este desafío.²⁹ Entre los mecanismos directos más destacados se incluyen las subcomisiones de género, utilizadas dos veces en los últimos años: la Subcomisión sobre Género en Colombia (que se describe más abajo) y el Subcomité sobre Cuestiones de Género en Sri Lanka. Estas subcomisiones representan un avance en términos de buenas prácticas, ya que estaban vinculadas al proceso formal y brindaron una forma de promover la representación de las mujeres y de incorporar conocimientos relativos al género en las deliberaciones. El Subcomité sobre Cuestiones de Género de Sri Lanka fue respaldado por las partes y constaba de representantes seleccionados por el Gobierno y los Tigres de Liberación del Ílam *Tamil*, tras su formación durante la tercera ronda de negociaciones.³⁰ A falta de delegadas mujeres

independientes, esto constituyó, como mínimo, un foro alternativo para debatir perspectivas de género. No obstante, este subcomité tuvo una corta duración debido al colapso del proceso en general, por lo que es difícil determinar su impacto.

Los mecanismos indirectos han sido desarrollados por las Naciones Unidas. Entre ellos se incluyen la Junta Consultiva de Mujeres en el proceso de Siria (Ginebra) y el Pacto de Mujeres y el Grupo Asesor Técnico en el proceso yemení. Estos mecanismos han sido objetados considerablemente, pero pueden seguir evolucionando en el futuro. Las juntas consultivas dirigidas por las Naciones Unidas han sido criticadas por su opacidad y por la falta de transparencia sobre los criterios de selección y sobre las personas “representadas” por las mujeres involucradas —¿se representan a sí mismas o a grupos específicos?—. Es importante señalar, sin embargo, que lo mismo podría preguntarse a las partes en conflicto dominadas por hombres, pero la pregunta rara vez se les formula de la misma manera. Estos mecanismos también han sido criticados por considerarse sustitutos de la participación directa, aunque las Naciones Unidas han manifestado repetidamente que no lo son.

Mujeres forman sus propias delegaciones en Somalia y en Irlanda del Norte

Durante la Conferencia Nacional de Paz en Somalia en 2020, los cinco clanes principales estaban dominados por hombres. Las mujeres se movilizaron a través de los clanes y formaron el “sexto clan”, asegurando así su presencia en cuanto delegación y signatarias en última instancia del acuerdo. El sexto clan mantuvo sus esfuerzos en negociaciones posteriores a lo largo de los años y desempeñó un papel decisivo en el establecimiento de una cuota de género parlamentaria, en la consecución de un acuerdo para un Ministerio de Género y Asuntos de la Familia y muchos otros logros más.³¹ Otro ejemplo de mujeres que aprovecharon el momento y formaron una delegación es la Coalición de Mujeres de Irlanda del Norte constituida en 1996: una iniciativa multipartidaria que aseguró la representación de las mujeres en las conversaciones de paz.³²

Foros de inclusión de la sociedad civil más amplios, como la Sala de Apoyo a la Sociedad Civil en Siria, el Foro de la Sociedad Civil en Myanmar y las consultas oficiales como el Foro de Diálogo Político en Libia, también representan procesos en los que se han realizado esfuerzos para incorporar medidas de inclusión de género.³³ Otra vía decisiva para lograr la participación de las mujeres es a través de la formación de sus propias delegaciones.

Establecer fondos de respuesta rápida para la participación:

La financiación es necesaria para permitir la participación plena y significativa de las mujeres. Es habitual que se invite a las mujeres a los eventos a último momento, debido a la práctica de “añadir mujeres y remover”. Partidas presupuestarias no flexibles pueden limitar la capacidad de las mujeres de aprovechar oportunidades imprevistas. Fondos más flexibles podrían utilizarse también para “cubrir” vacíos organizacionales o estratégicos provocados por la ausencia posiblemente prolongada de miembros clave del personal que participan en conversaciones de paz, a fin de evitar interrupciones en la toma de decisiones estratégicas en la organización. Un mecanismo ágil de financiación es inestimable para apoyar la participación de las mujeres en reuniones de toma de decisiones u oportunidades de aprendizaje, al brindar una forma de financiar

Fondos de respuesta rápida para la participación de las mujeres

USAID apoyó un fondo en Myanmar (manejado por la compañía DAI) y lo puso a disposición de las mujeres involucradas en los esfuerzos de paz. Se prestó asistencia para la compra de boletos de avión, la reserva de hoteles y otro apoyo logístico, frecuentemente en el correr de una hora. El acceso al fondo se promovió aún más mediante la aceptación de solicitudes en varios idiomas. También se ofreció ayuda por medio de la traducción de materiales y la interpretación durante las reuniones (eliminando una barrera frecuente para la inclusión: la accesibilidad idiomática). El Secretario General de las Naciones Unidas reconoció esta iniciativa como una buena práctica internacional en 2018.³⁴

oportunidades subestimadas o imprevistas. Tales mecanismos necesitan tener la capacidad de apoyar organizaciones no registradas, que son habituales en países afectados por conflictos. Los profesionales deben asimismo incorporar disposiciones explícitas para cubrir las responsabilidades de cuidado como forma de reconocer la limitación que implican para muchas mujeres en situaciones en las que las responsabilidades de crianza y cuidados no se comparten de manera igualitaria entre hombres y mujeres. Además, los profesionales pueden brindar apoyo logístico para afrontar dificultades, como la negociación de visas con Gobiernos extranjeros y ayudar a las mujeres a emprender los complicados y peligrosos traslados necesarios para abandonar situaciones hostiles y asistir a conversaciones de paz. Los fondos de respuesta rápida para la participación funcionan mejor a nivel nacional, donde pueden reflejar el contexto y las necesidades y cuyo acceso posiblemente sea más rápido debido a una menor cantidad de niveles en la toma de decisiones. El uso de este tipo de fondos también puede extenderse para permitir la participación de jóvenes y otras personas excluidas sistemáticamente.

“¿Puedes escucharme?” o cómo fomentar espacios inclusivos en línea: La pandemia de COVID-19 ha impulsado la rápida adopción de las convocatorias en línea en el sector de la paz y la seguridad. Para algunos, este cambio hacia los encuentros en línea es favorable para la participación; por ejemplo, las mujeres a cargo de niños pueden unirse a las reuniones por las noches cuando los niños ya están dormidos. Sin embargo, también hay desventajas: no todos tienen acceso a una (buena) conexión a internet; los participantes pueden parecer comprometidos, pero estar distraídos con múltiples tareas; los malabares con las zonas horarias hacen que algunos participantes sufran sistemáticamente la privación del sueño. También es posible que las mujeres enfrenten dificultades para encontrar un espacio propicio para trabajar en casa o para que otros miembros de la familia reconozcan las exigencias de sus empleos remunerados mientras trabajan desde casa.

El establecimiento de la paz es un trabajo basado ampliamente en las relaciones y es desafiante su traslado completo a espacios en

línea, en especial, dada la falta de confianza que corre en todas las direcciones.³⁵ Es importante pensar en cómo permitir la participación de las mujeres en llamadas en línea con poca conexión personal, posibles barreras idiomáticas y otros problemas de acceso. Paradójicamente, ahora es más fácil ser incluido, pero podría decirse que es más difícil participar.

El establecimiento de la paz es un trabajo basado ampliamente en las relaciones y es desafiante su traslado completo a espacios en línea

No es sencillo entablar conversaciones en línea, especialmente, con partes en conflicto reticentes o con representantes de la sociedad civil a quienes posiblemente les preocupe la vigilancia y la seguridad en línea. Esto genera tensiones adicionales para las mujeres que participan en la promoción de la paz, ya que las relaciones con las partes negociadoras o con los responsables de tomar decisiones, limitadas ya antes de la pandemia, se han vuelto aún más limitadas, y ello afecta su capacidad para traducir su influencia y abogar eficazmente en línea.

Al diseñar procesos en línea, los profesionales deben considerar las diferentes dinámicas y la manera de permitir que las mujeres participen en los debates con confianza. La técnica “preguntar primero a las mujeres” es fundamental en los espacios en línea también. De modo similar, los profesionales deben tener presente que las reuniones en línea, a menudo más cortas, pueden provocar que las cuestiones de género y los derechos de las mujeres se caigan de las agendas (una nueva versión de la respuesta “ahora no es el momento” utilizada frecuentemente para posponer los debates sobre los asuntos de género). A nivel mundial, las mujeres también pueden tener un menor acceso a la tecnología, como *smartphones*, debido a las jerarquías familiares. Por lo tanto, es posible que valga la pena considerar el suministro de *smartphones* para promover la participación de las mujeres. Además, los profesionales podrían elaborar códigos de conducta para las reuniones en línea y para plantear los debates de modo de garantizar que sean inclusivos.

Brindar seguridad digital a los participantes: Los profesionales pueden asegurarse de que sus organizaciones y los acuerdos con los donantes incorporen los costos de la seguridad digital en los presupuestos. Esto puede comprender VPN seguras, programas protegidos con contraseñas, soporte de paquete de datos y promoción de aplicaciones encriptadas y más seguras, así como la formación en técnicas para manejar la cibervigilancia y los riesgos de ciberseguridad. Estos son costos que pueden parecer fuera del alcance de muchos participantes, en especial para agentes de la sociedad civil, pero que pueden ser fácilmente afrontados por organizaciones de mediación y otros agentes internacionales que ya están muy enfocados en su propia ciberseguridad y que deben abordar también los riesgos de quienes se encuentran en contextos afectados por conflictos.

Medida 4: Establecer colaboraciones equitativas con mujeres y organizaciones de mujeres

Cada vez más, las organizaciones para la paz procuran “trabajar con organizaciones de mujeres” a través de alianzas formales o informales, o mediante consultas. Esto puede significar buscar e iniciar colaboraciones a largo plazo o podría implicar el establecimiento de contactos y conexiones como un punto de entrada al contexto. Los profesionales de la mediación deben tener cuidado de no instrumentalizar las organizaciones de derechos de las mujeres para satisfacer las exigencias de los donantes con relación a las mujeres, la paz y la seguridad, y “hacer algo” relativo a la inclusión de género, o usarlas como operadoras logísticas para eventos. Existen varias maneras de mejorar las prácticas en esta área:

Claridad respecto a la implicación con organizaciones de derechos de las mujeres y dirigidas por mujeres: Los profesionales deben ser claros sobre la razón por la que establecen contactos con “grupos de mujeres” y, en consecuencia, con qué grupos y movimientos deben hacerlo. Puede considerarse la adopción de un enfoque mixto centrado en la equidad (porque las mujeres constituyen la mitad de la población), lo que supone implicarse con grupos dirigidos por mujeres en una variedad de sectores y temáticas, no

solo con aquellos dedicados a los derechos de las mujeres y la igualdad de género, y también en la igualdad (porque las mujeres son marginadas y oprimidas por valores, prácticas y sistemas patriarcales), lo que supone implicarse con movimientos y organizaciones feministas.

Organizar consultas significativas con mujeres: Las consultas, si no se diseñan de manera respetuosa, pueden ser eventos *ad hoc* unidireccionales y extractivos en vez de interacciones mutuamente beneficiosas con mujeres en contextos afectados por conflictos. No es útil “recolectar la voz de las mujeres”, ya que esto puede generar expectativas poco realistas de comunidad entre las mujeres, incluyendo la necesidad de “hablar con una sola voz” y de alcanzar acuerdos respecto a una variedad de asuntos. Las convocatorias en línea permiten realizar consultas sincrónicas y asincrónicas, que les brindan a los participantes más tiempo para reflexionar sobre problemas y preguntas fuera de línea y durante un período determinado. Proporcionar comentarios sobre las consultas, como mínimo en forma de resumen, también es importante. Además, informar a los participantes acerca del destino de las ideas y sugerencias es una obligación. Si las consultas no se diseñan adecuadamente y son sistemáticamente percibidas como extractivas, se menoscaba la confianza entre las organizaciones de mujeres y los agentes internacionales.³⁶

Adoptar un enfoque equitativo y eficaz sobre la financiación:

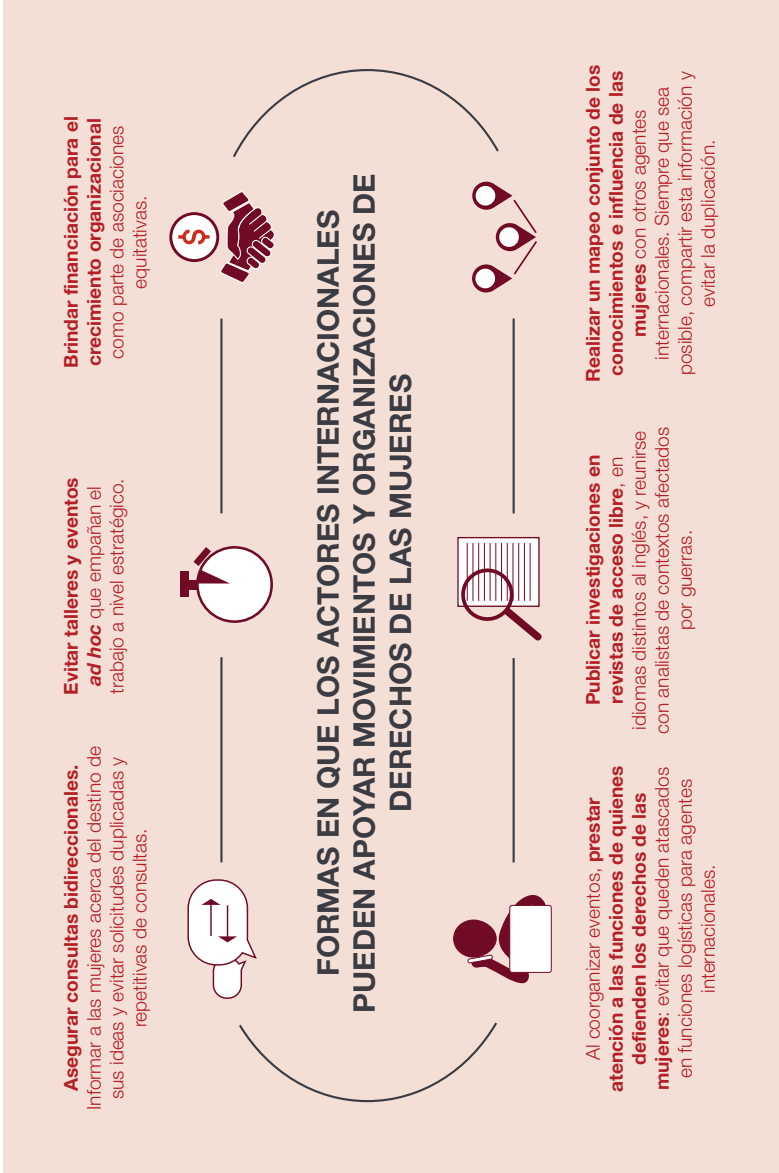
Entablar relaciones más equitativas con organizaciones de derechos de las mujeres requiere que los profesionales analicen los desequilibrios de poder, posición y privilegios, y que esto se refleje en distintos tipos de apoyo. Las actualizaciones anuales del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) señalan que la financiación para la igualdad de género, a pesar de haber mejorado, representa el 5 % de toda la ayuda bilateral (2018-2019).³⁷ Sin embargo, una porción muy pequeña de esta financiación se destina directamente a organizaciones de derechos de las mujeres: solo el 1 % entre 2016 y 2017.³⁸ Un influyente informe describió los resultados de

esto como “regar las hojas, pero matar de sed las raíces”.³⁹ Esta situación no es solo responsabilidad de los donantes; los profesionales en organizaciones involucradas en el apoyo a la mediación que están implicadas en el desarrollo de “alianzas” y el negocio de las subvenciones indirectas como donantes secundarios, pueden hacer modificaciones para mejorar los flujos de financiación hacia las organizaciones de derechos de las mujeres. Una medida de apoyo podría ser la provisión de financiación para los gastos básicos, que a muchas organizaciones no gubernamentales (ONG) y organizaciones de la sociedad civil les cuesta asegurar. Esto impide su desarrollo organizacional y su compromiso estratégico en materia de políticas. Los profesionales también pueden asegurarse de que el apoyo se extienda a fin de incluir la financiación para fortalecer sistemas internos (para permitir que la organización cumpla los requisitos de los donantes), compras de equipo, así como oportunidades de conocimiento o formación (ver figura 4).

Proveer fondos a los grupos de derechos de las mujeres para el desarrollo organizacional es algo inteligente de hacer, dada la evidencia de las funciones de las mujeres en movimientos no violentos. Movimientos feministas han estado al frente de muchos levantamientos políticos, desde Túnez hasta Sudán, Siria, Liberia y el Líbano, entre otros.⁴⁰ El proceso de paz colombiano proporciona inspiración y uno de los éxitos con mayor reputación hasta la fecha, tanto respecto a la inclusión de las mujeres en el establecimiento de la paz como a los resultados que promoverán avances relacionados con la igualdad de género. Un principio central fue (y es) que los importantes papeles desempeñados por mujeres de todas las edades en el proceso de paz contaban con el respaldo de movimientos feministas dinámicos, bien organizados y relativamente bien financiados, vinculados en alianzas estratégicas con otros movimientos no violentos de cambio.

Tener cuidado al crear y apoyar redes de mujeres: La creación excesiva de redes por parte de agentes internacionales involucrados en las agendas de las mujeres, la paz y la seguridad, y la juventud, la paz y la seguridad, es una acción perjudicial. Los profesionales

Figura 4: Colaboraciones equitativas con organizaciones de derechos de la mujer



Realizar un mapeo conjunto de los conocimientos e influencia de las mujeres con otros agentes internacionales. Siempre que sea posible, compartir esta información y evitar la duplicación.

Publicar investigaciones en revistas de acceso libre, en idiomas distintos al inglés, y reunirse con analistas de contextos afectados por guerras.

Al coorganizar eventos, **prestar atención a las funciones de quienes defienden los derechos de las mujeres**: evitar que queden atascados en funciones logísticas para agentes internacionales.

Desarrollo “lento” de redes

En 2014, tras una auténtica demanda de entidades de la sociedad civil en Myanmar, se brindó apoyo internacional para acompañar a un conjunto de ONG y redes ya existentes de derechos de las mujeres a fin de diseñar una alianza de organizaciones centradas en la participación de las mujeres y la inclusión de género en el proceso de paz. Un período de desarrollo de un año fue posible gracias al (entonces) Fondo de Apoyo a la Paz, antes del lanzamiento público de la red con una serie de debates y grupos de trabajo facilitados independientemente. Esto generó espacio para transitar algunas de las preocupaciones de los grupos de derechos de las mujeres y de las redes de igualdad de género ya existentes. Este proceso de diseño conjunto ayudó a reducir algunas de estas preocupaciones y así nació la Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process (AGIPP, Alianza para la Inclusión de Género en el Proceso de Paz, www.agipp.org). El Fondo de Apoyo a la Paz también brindó financiación básica y para actividades durante los primeros dos años. Entre otros logros, la AGIPP ha propuesto perspectivas de género en los temas de diálogo político formal y publicó la primera crítica feminista del mundo sobre un alto el fuego.

pueden verse tentados a crear redes nuevas de mujeres, en ocasiones, como una actividad inicial para establecerse en un país. No obstante, a partir de la proliferación de redes aumenta la competencia por la financiación que es limitada y se refuerzan, en lugar de transformarse, una gran cantidad de dinámicas de poder complejas entre, y en, las organizaciones de mujeres. Asimismo, la cantidad de redes y los problemas relativos a la autenticidad y la legitimidad pueden provocar la irritación de las partes en conflicto y los equipos de mediación. Entre los problemas frecuentes de la creación de redes se incluye el fomento de las dinámicas y las formas de exclusión del conflicto, a causa de la poca atención prestada a la diversidad y la representación. Muchas redes son creadas con financiación a corto plazo y tienen dificultades para desarrollarse, agravando percepciones negativas sobre los grupos de mujeres como no estratégicos y competitivos. Por consiguiente, los profesionales deben proceder con precaución y solo establecer redes nuevas tras una rigurosa evaluación de “no causar daño”, en la que se analicen los riesgos y el valor añadido, y después de realizar

consultas con una gran variedad de grupos de la sociedad civil, incluidos grupos de derechos de las mujeres.

Medida 5: Asegurar disposiciones inclusivas de género en los acuerdos de paz

En los últimos años, se ha prestado cada vez más atención a la calidad de los acuerdos de paz y a las formas en que se incorporan las perspectivas de género.⁴¹ El contenido de los acuerdos es increíblemente variado, pero un análisis riguroso ha demostrado que las disposiciones claras y operativas relacionadas con las mujeres, los derechos de las mujeres, las perspectivas de género y la igualdad de género son la excepción, en vez de la norma. Los esfuerzos de investigación han reducido la carencia de datos y concluyen:⁴²

- Cerca de la mitad de todos los acuerdos de paz han finalizado sin referencias al género o a las mujeres y, en los casos en que se incluyen disposiciones de género, estas son débiles.⁴³
- Hay más del doble de acuerdos de paz (43 %) sin disposiciones de género que acuerdos con disposiciones sólidas de género (16 %).⁴⁴
- Es mucho más probable que se incluyan disposiciones de género en acuerdos de gran envergadura, especialmente constituciones, así como en acuerdos finales o integrales, y menos probable que se encuentren en acuerdos de alto el fuego e implementación.⁴⁵
- Las disposiciones relacionadas con las mujeres suelen ser referencias excepcionales o puntuales y por lo general superficiales, que quizás reconocen un problema (p. ej., la violencia sexual), pero sin compromisos prácticos o referencias adicionales que se sostengan de manera coherente a lo largo del acuerdo.
- Las demoras en la implementación de las disposiciones de género constituyen un patrón discernible, y estas se aplican en menos de la mitad de los casos.⁴⁶

Los acuerdos de paz están asociados a compromisos políticos sutiles y a formulaciones lingüísticas que, con frecuencia, tienen más sentido para los involucrados directos en ese momento. Esto puede

considerarse ambigüedad constructiva. Sin embargo, esta importante técnica de mediación puede tener consecuencias perjudiciales para los derechos y la participación de las mujeres en la vida pública. Por ejemplo, es probable que se postergue el *statu quo* si la disposición no es clara o no puede ponerse en práctica. Es fundamental buscar un asesoramiento astuto sobre género a fin de fortalecer el texto del acuerdo e incluir “ganchos” relativos a la igualdad de género, que puedan ampliarse más adelante.⁴⁷

Seleccionar las palabras con cuidado: El lenguaje inclusivo de género en los acuerdos abarca mucho más que el hecho de añadir

El lenguaje inclusivo de género en los acuerdos abarca mucho más que el hecho de añadir “mujeres, hombres, niños y niñas” a lo largo de los documentos o que la repetición de referencias a la resolución 1325 del Consejo de Seguridad.

“mujeres, hombres, niños y niñas” a lo largo de los documentos o que la repetición de referencias a la resolución 1325 del Consejo de Seguridad. Dado que la base de referencia de las disposiciones de género de buena calidad es baja, los profesionales deben ser cuidadosos cuando se basen en textos de otros contextos. Los textos preexistentes pueden brindar un precedente y deben utilizarse como un punto de partida, pero no como un punto final. Existen bases de datos de acceso libre que permiten comparar el texto de los acuerdos (en el anexo 2 se ofrece una lista de bases de datos y aplicaciones

sobre disposiciones de género en acuerdos de paz). Es posible distinguir tres tipos de texto para tener presente:⁴⁸

- *Texto conceptual* que generalmente dispone de referencias genéricas a las resoluciones del Consejo de Seguridad sobre las mujeres, la paz y la seguridad, y al derecho y las normas internacionales.

Ejemplo: “Teniendo en cuenta la resolución 1325 del Consejo de Seguridad...”.

Esto proporciona una referencia simbólica y declaratoria de pautas normativas que pueden ser importantes para que las mujeres las usen en el futuro para alegar su inclusión. No obstante, este tipo de texto debe ser respaldado por disposiciones en el resto del acuerdo.

- *Declaración de intención* que puede clasificarse como sensible al género, pero que está abierta a la interpretación y puede convertirse en una condición del *statu quo* (estas disposiciones probablemente incluyan calificadores como “dar debida consideración”, “adecuado”, “apropiado”).

Ejemplo: “El diálogo político incluirá un número apropiado de mujeres”.

Esto no es operativo porque no está claro qué significa un “número apropiado”. Por lo tanto, el *statu quo* seguramente prevalecerá a menos que haya una intervención decisiva o una señal de los dirigentes para asegurar que se incluya a las mujeres. Una alternativa sería afirmar que las mujeres constituirán, *como mínimo*, el 30 % de todos los participantes.

- *Compromisos específicos* que proporcionan una dirección política clara y pueden volverse operativos y medirse (convirtiéndolos en compromisos que incorporan la perspectiva de género).

Ejemplo: “Los esfuerzos de desarrollo por parte del Gobierno central reconocen las desigualdades a nivel regional y nacional e incluirán, pero no se limitarán a, consultas para asignar un mínimo del 20 % del presupuesto a la inclusión de las mujeres y la igualdad de género”.

Esto puede operacionalizarse y su aplicación puede supervisarse claramente, ya que especifica quién es el responsable de la acción, en qué niveles, con qué objetivos y formula la asignación presupuestaria como un mínimo, así que puede incrementarse con el tiempo. También establece un contexto para implicar a la sociedad civil.

Apoyar la crítica feminista del texto del acuerdo: Los profesionales pueden alentar y prestar asistencia a organizaciones de derechos de las mujeres y a redes a favor de la paz para que generen revisiones críticas de la versión preliminar de los acuerdos (alto el fuego, acuerdos preliminares, marcos integrales, etc.), así como de aquellos ya finalizados junto con sus mecanismos de implementación. Los profesionales también pueden prestar apoyo a organizaciones y redes de derechos de las mujeres (como asociaciones de abogadas) para llevar adelante una supervisión anual de los acuerdos y la implementación asociada. Estos esfuerzos pueden ayudar a identificar el texto de los acuerdos que sea eficaz y los mecanismos que lo produjeron, con el objeto de mejorar la práctica futura.

Crítica feminista del acuerdo de alto el fuego de 2015 en Myanmar

La primera crítica feminista de un alto el fuego publicada en el mundo proviene de la Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process (AGIPP) de Myanmar, que evaluó el Acuerdo Nacional de Alto el Fuego de 2015 (a pesar del nombre, este es un acuerdo híbrido e incluye un marco para el diálogo político, y además su alcance no es “nacional”).⁴⁹ Algunas personas directamente involucradas en el proceso se sorprendieron de que la AGIPP realizara esta crítica y de que participaran tantas mujeres (debido a la gran cantidad de organizaciones que la AGIPP representa). Esto tenía valor en sí mismo, ya que los representantes masculinos de las partes en conflicto en el centro del proceso de implementación del alto el fuego no estaban acostumbrados a que las mujeres plantearan sus opiniones. La crítica concedió gran atención al tema de la violencia sexual y su perpetración por actores armados, algo desatendido en las conversaciones de alto el fuego dominadas por hombres.⁵⁰

Realizar una revisión sobre la inclusión de género durante las negociaciones: Realizar revisiones rápidas sobre la inclusión de género durante las negociaciones es una manera, que tiene un gran impacto, de adaptar y mejorar el lenguaje de género en el texto del acuerdo y en el diseño inclusivo del proceso. Las revisiones de este tipo pueden ser formales o informales, y pueden ser realizadas por asesores y especialistas con experiencia o a través de mecanismos como grupos de trabajo o subcomisiones de género.

La inclusión de género en acción en Colombia

El proceso de paz entre el Gobierno de Colombia y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia - Ejército del Pueblo (FARC- EP) suele considerarse inclusivo de género. Ello se debe a la combinación de disposiciones específicas de género en el acuerdo con un enfoque que integra la perspectiva de género en la implementación (como la participación de las mujeres en los mecanismos de alto el fuego, supervisando los problemas de las excombatientes mujeres). La Subcomisión de Género es un ejemplo de las tantas innovaciones destacadas.⁵¹

Las negociaciones formales comenzaron en 2012. La Subcomisión de Género se creó en 2014 después de un sólido trabajo de incidencia política por parte de organizaciones de mujeres y tras las recomendaciones de expertos internacionales de formalizar la participación de las mujeres y la inclusión de género en el proceso. Un elemento central que sustentó la eficacia de la Subcomisión fue un movimiento feminista fuerte y una sociedad civil activa, y la coordinación entre estos, las partes y la Subcomisión.

Un proceso fundamental que proporcionó “indicadores” estratégicos para el contenido de género fue la Cumbre de Mujeres y Paz, una serie de eventos que reunió a 1200 mujeres provenientes de diferentes organizaciones y zonas del país entre 2013 y 2016. Esta cumbre incluyó nueve reuniones regionales organizadas por organizaciones de derechos de las mujeres en asociación con miembros de la Comisión para la Paz del Congreso.⁵² A partir de este proceso iterativo de consultas, se formularon recomendaciones para las partes. Aproximadamente un año después de la última gran cumbre, se formó la Subcomisión de Género.

La Subcomisión estaba compuesta mayoritariamente por mujeres y algunos hombres, de las partes en conflicto, más dos especialistas internacionales. Su tarea principal era revisar todos los documentos y acuerdos parciales para garantizar la inclusión de disposiciones sensibles al género y que incorporaran la perspectiva de género. También se solicitó el aporte de especialistas colombianos en género. Los facilitadores externos contribuyeron en la transferencia de las recomendaciones sobre contenido de género a la “mesa”. El acuerdo resultante firmado en setiembre de 2016 tiene al menos 100 disposiciones de género. La mayoría (27 %) se relaciona con medidas de reforma rural, el 17 % se vincula a la participación política, el 18 % se centra en abordar el tema de las drogas ilegales, el 16 % se refiere a medidas para terminar el conflicto, el 13 % se relaciona con cláusulas sobre víctimas y sobrevivientes, y el 8 % trata sobre la implementación, la supervisión y la verificación.⁵³

Aunque algunos puedan considerar que la Subcomisión de Género tuvo la consecuencia no intencionada de desviar la responsabilidad de la inclusión de género de las

conversaciones y de generar un “postureo de género” en partes del texto que ya habían sido acordadas, de todas formas, representa un modelo notable.

A fines de 2019, el Gobierno señaló que estaba progresando respecto a 51 indicadores específicos de género acordados en un Plan de Implementación del Marco. Sin embargo, la implementación de las disposiciones de género ha sido despareja.

El Instituto Kroc para Estudios Internacionales de Paz de la Universidad de Notre Dame, en colaboración con entidades de supervisión de la inclusión de género, expresaron preocupación acerca de que solo el 8 % de las disposiciones sobre género han sido implementadas, con un 42 % sin ser abordadas por completo (en comparación con el 25 % de disposiciones implementadas y el 27 % no abordadas en todo el acuerdo).⁵⁴ Esta disparidad solo se explica en parte por el hecho de que muchas de las disposiciones relativas al género se vinculan a reformas a largo plazo sobre el uso de la tierra, el comercio ilegal de drogas y la participación política.

Algunos de los retrasos se relacionan con las dinámicas de poder de género y el bajo nivel acordado para avanzar respecto a muchas de estas disposiciones. Un estudio de 2020 del Instituto Kroc remarcó otra vez las dificultades de asegurar la inclusión de género a través de numerosos planes y programas para implementar varias disposiciones y objetivos macropolíticos.⁵⁵

De manera crítica, la implementación del acuerdo también se ha visto obstaculizada por la intensificación de la violencia, dirigida incluso a defensores de los derechos de las mujeres, combatientes mujeres y parlamentarios.⁵⁶ Esto representa un profundo impedimento tanto para la confianza como para la participación plena de las mujeres.

Medida 6: Representar buenas prácticas de inclusión en las organizaciones de mediación

Los días del “gran hombre” de la mediación se están acabando. Las organizaciones de mediación requieren personal competente, ágil y emocionalmente inteligente, que pueda escuchar de manera empática, leer la sala y sus silencios, comprometerse, generar formas alternativas de entablar buenas relaciones y crear diferentes espacios para debatir temas difíciles. Debido a las normas patriarcales, muchas mujeres y niñas son socializadas desde el nacimiento para expresar estas habilidades y cualidades. El reconocimiento de que estas cualidades son fundamentales para una mediación eficaz y

de que pueden ser valoradas y aplicadas tanto por hombres como por mujeres, está creciendo paulatinamente.

Los días del “gran hombre” de la mediación se están acabando.

Las propuestas a Gobiernos y a grupos armados se verán socavadas si las organizaciones de mediación no son representativas y demuestran niveles bajos de diversidad. Los agentes de mediación deben “hacer lo que pregonan”, facilitando el nombramiento de más mujeres mediadoras, asesoras superiores, especialistas temáticas y otras funciones de cara a las partes en conflicto. La paridad de género en las instituciones de paz y seguridad se ha convertido en una prioridad mayor en los últimos años, impulsada por los esfuerzos del Secretario General las Naciones Unidas para afrontar la predominancia de hombres en los puestos superiores y directivos.⁵⁷

Las vías de acceso a la mediación se basan en gran medida en la experiencia como político o funcionario público. El hecho de que la mayoría de los embajadores y ministros de Relaciones Exteriores y de Defensa del mundo sean hombres genera un flujo “lógico” hacia la mediación, independientemente de la competencia.⁵⁸ Esta situación está cambiando paulatinamente gracias a avances como la creación de redes especializadas de mediadoras mujeres y una mayor atención brindada a los “mediadores internos”: personas de todas las edades, trayectorias y géneros en países afectados por conflictos, que provienen de las sociedades en las que trabajan y tienen relaciones de confianza preestablecidas. El enorme interés y crecimiento en el apoyo a la mediación y la diplomacia privada durante los últimos 20 años ha tenido muchos resultados positivos, incluida la creación de unidades de apoyo a la mediación en organizaciones multilaterales y ONG internacionales, y una mayor atención en el apoyo eficaz a la paz. La existencia de múltiples actores puede provocar problemas de superposición, duplicación, competencia y coordinación.⁵⁹ Esto también afecta la calidad y la cantidad de los esfuerzos relacionados con la inclusión de género y la agenda de las mujeres, la paz y la seguridad.

Una mayor cantidad de mujeres en el ámbito de la mediación no “soluciona”, sin embargo, el desafío de considerar las perspectivas

de género. No todas las mujeres son feministas y expresan esta posición en su trabajo. De hecho, muchas mujeres en el sector de la paz y la mediación están condicionadas a *no* interesarse por los derechos de las mujeres y la igualdad de género si quieren ser tomadas en serio. Por lo tanto, aplicar una perspectiva de género les corresponde a todos en el equipo de mediación. Asesores de género con una mayor competencia y rendición de cuentas también contribuirían a las mejoras, impulsando a sus colegas a adoptar medidas basadas en datos y proporcionando directrices políticas ingeniosas.

A continuación, se ofrecen siete recomendaciones para impulsar organizaciones eficaces e inclusivas:

1. *Evaluar las percepciones de inclusión en la organización:*

Realizar una encuesta al personal y a los consultores sobre las percepciones de exclusión/inclusión, racismo, sexismo, homofobia, intolerancia religiosa y experiencia de los privilegios internalizados de otros. Esto permitirá establecer una base de referencia para fijar objetivos que cuestionen las normas internas y culturales.

2. *Revisar las descripciones de empleos y las evaluaciones de desempeño:*

Considerar si la organización de mediación tiene una “cultura de premiación” hipermasculina, que recompensa a los hombres que asumen “riesgos” y pueden emprender un viaje organizado con poca antelación. Las restricciones a los viajes debido a la COVID-19 han refutado la lógica de que viajar implica impacto, competencia y trabajo arduo. Revisar las descripciones de los empleos y las evaluaciones de desempeño para buscar, reconocer y recompensar cualidades pertinentes, como la capacidad de escuchar activamente, la gestión inclusiva de proyectos o procesos y ejemplos en los que se comparte el espacio o se ceden oportunidades para permitir que las mujeres asuman funciones más visibles. Asegurar que quienes contratan y realizan las evaluaciones tienen presente que el condicionamiento social y cultural (incluidos el género, la clase y la educación) impiden a algunas personas, en especial a las mujeres, promover

sus fortalezas. Ofrecer formación, cuando sea necesario, para ayudar al personal a definir y articular sus fortalezas, debilidades y objetivos.

3. Ampliar los grupos de referencia y reformular los principios de contratación:

En el sector de la mediación, los puestos continúan cubriéndose de manera poco transparente, a menudo para mantener la confidencialidad de determinadas áreas de trabajo o debido a las inusuales habilidades requeridas, o simplemente a causa de las arraigadas redes de hombres en juego. Sin embargo, las organizaciones y los profesionales pueden adoptar medidas para trascender las redes y los grupos de referencia dominados por hombres. Las organizaciones pueden comprometerse a un llamado anual para mujeres con experiencia en un país determinado o conocimientos temáticos específicos. Un proceso de este tipo podría ofrecer a las mujeres la oportunidad de demostrar sus conocimientos como consultoras y ser consideradas para funciones a largo plazo. Cuando surgen las vacantes, un principio de acción afirmativa para que los profesionales tengan en cuenta en la contratación es remplazar una mujer con una mujer. Las organizaciones también podrían considerar la estrategia de contratar únicamente a mujeres durante un período determinado para acelerar la paridad de género.

4. Asegurar que las personas encargadas de los cuidados no sean desfavorecidas:

Asegurarse de que los directivos, los equipos de recursos humanos y el personal superior sea consciente de las sutiles desventajas a las que pueden enfrentarse las mujeres a causa de la licencia por maternidad o las responsabilidades de crianza. En este sector, las mujeres que también son madres pueden encontrarse fácilmente atascadas en funciones de apoyo en la oficina, mientras los hombres se encargan de las labores de alto perfil. Horarios de trabajo flexibles y el trabajo compartido son dos opciones viables que pueden resultar atractivas para mujeres y hombres con hijos pequeños u otras responsabilidades de cuidado. Existen ejemplos exitosos de

trabajo compartido en el sector privado y en misiones diplomáticas (por ejemplo, los Ministerios de Relaciones Exteriores de Alemania y de Suiza tienen arreglos de trabajo compartido).

5. Hacer cumplir la tolerancia cero al sexismo y al acoso

sexual: Asegurar que las políticas reflejen el hecho de que el acoso y el sexismo pueden adoptar numerosas formas, incluidos abusos sutiles de poder y depredación oportunista. Explicar claramente que las bromas sexistas, homofóbicas o racistas proyectadas con tono alegre (“solo un poco de diversión”) no son aceptables. Los movimientos #MeToo (Yo También) y #TimesUp (Se Acabó) dejaron al descubierto el predominio del acoso, la explotación y el abuso sexuales en una gran cantidad de industrias; esto aún está por extenderse plenamente en el sector de la paz y la seguridad.⁶⁰ Establecer mecanismos accesibles y creíbles para presentar denuncias. Un sistema que combine elementos formales e informales puede ayudar a generar confianza. Por ejemplo, el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF) estableció un sistema de denuncias que incluye a Personas Internas de Confianza (un hombre, una mujer) para proporcionar un primer punto de contacto para todos los problemas de acoso sexual, además de un conjunto de opciones de apoyo externas.

6. Revisar los procesos para realizar entrevistas:

Las organizaciones de mediación deben comenzar por comprometerse a asegurar un proceso de contratación transparente para garantizar que todas las personas competentes tengan acceso a las oportunidades laborales. Las entrevistas constituyen una parte integral de una contratación responsable, sin embargo, pueden ser otro proceso en el que las desventajas históricas debiliten a las mujeres. También deben comprometerse a alcanzar la paridad de género en los paneles de las entrevistas y en la cantidad de personas entrevistadas para cualquier puesto, siempre que sea posible. Incluir preguntas específicas sobre la diversidad, los prejuicios y los enfoques sobre la inclusión. Una forma de basarse en las fortalezas de aquellas personas sin experiencia

específica en la mediación o el establecimiento de la paz es mediante la formulación de preguntas sobre habilidades y experiencias transferibles.

7. Eliminar la machoexplicación (*mansplaining*) y la apropiación (*bropropriating*) e interrupción (*manterruption*) machistas:⁶¹

Advertir y contrarrestar la dominación masculina de los debates a efectos de generar espacio para que las mujeres sean escuchadas. Preguntar primero a las mujeres su opinión para que tengan más posibilidades de ser escuchadas y continuar participando.

4 | Conclusión

La mediación inclusiva en cuanto al género exige una actitud innovadora y personas que puedan combinar de manera creíble principios y muestras de igualdad de género en los espacios hostiles que definen el establecimiento de la paz. Las partes negociadoras se desconciertan —con razón— cuando equipos de mediación compuestos, ellos mismos, solo por hombres, les solicitan que incluyan mujeres en sus delegaciones. Estados progresistas habitualmente fracasan a la hora de proponer mujeres para funciones de mediación de alto nivel. A menos que haya un enfoque nuevo sobre la mediación basado en las competencias, los hombres continuarán dominando el espacio.

Sin embargo, no tiene mucho sentido abogar por más mujeres si el “entorno operativo” se mantiene inalterado. Una nueva generación de mujeres que trabajan en el sector de la paz y la seguridad está mucho menos dispuesta a tolerar el sexismo, el acoso sexual y otras formas de opresión, y a permanecer en silencio. Como las mujeres aún no han alcanzado una masa crítica en el sector de la paz y la seguridad, las iniciativas de paridad siguen siendo fundamentales. Establecer conexiones más eficaces y relaciones de confianza con organizaciones de mujeres a favor de la paz y movimientos feministas es también vital. El apoyo sostenido a las organizaciones y

los movimientos de derechos de las mujeres puede desempeñar un papel esencial en la transformación del conflicto violento.

Mediante la aplicación sistemática de las ideas presentadas en este documento, los agentes de mediación y quienes proporcionan financiación contribuirían de forma positiva a la calidad de los procesos de paz, los acuerdos y su implementación, y a la credibilidad y profesionalismo del sector de la mediación en sí mismo.

Lecturas adicionales

Abdi, D. I. y Mason, S. J. A. (2019). *Mediation and governance in fragile contexts: Small steps to peace*. Boulder: Lynne Rienner Publishers. También hay una serie de podcast de *Small Steps to Peace* disponible en <https://css.ethz.ch/en/think-tank/themes/mediation-support-and-peace-promotion/mediation-governance.html>.

Buchanan, C., Potter Prentice A., et al. (2012). *From clause to effect: including women's rights and gender in peace agreements*. Ginebra: Centro para el Diálogo Humanitario.

Carroll, B. A. (1972). "Peace research: The cult of power". *Journal of Conflict Resolution* 16(4), pp. 585-616. Disponible en <https://www.jstor.org/stable/173542?refreqid=excelsior%3A3814914edcc8e2c3f6bf5fec6cf287f7&seq=1>

Chenoweth, E. (2019). *Women's participation and the fate of non-violent resistance campaigns: A report on the Women in Resistance (WIRE) dataset*. Broomfield (Colorado): One Earth Future Foundation.

Conflict Management Initiative, Conciliation Resources & Peace-Nexus. (2021). *Integrating gender in the DNA of peacebuilding: Learning with peers*. Informe. Londres: Conciliation Resources.

Enloe, C. (1990). *Bananas, beaches and bases: Making feminist sense of international politics*. Berkeley (California): University of California Press.

Gbowee, L. (2011). *Mighty be our powers: How sisterhood, prayer, and sex changed a nation at war*. Nueva York: Beast Books.

Haines, R. y O'Neil, T. (2018). *Putting gender in political economy analysis: why it matters and how to do it*. Nota informativa, Gender and Development Network.

Karpowitz, C. F. y Mendelberg, T. (2014). *The Silent Sex: Gender, deliberation, and institutions*. Nueva Jersey: Princeton University Press.

Kepinski, L. y Nielsen, T. C. (2020). *Inclusion Nudges Guidebook*. Disponible en <https://inclusion-nudges.org>

Krause, J., Krause, W. y Bränfors, P. (2018). “Women’s participation in peace negotiations and the durability of peace”. *International Interactions*, 44:6.

Lanz, D. (2011). “Who gets a seat at the table? A framework for understanding the dynamics of inclusion and exclusion in peace negotiations”. *International Negotiation*, Vol. 16, Núm. 2, pp. 256-295.

Nderitu, A. y O’Neill, J. (2013). *Getting to the point of inclusion: Seven myths standing in the way of women waging peace*. Washington D.C.: The Institute for Inclusive Security.

ONU Mujeres. (2012). *Women’s participation in peace negotiations: Connections between presence and influence*. Nueva York: ONU Mujeres.

Anexo 1: Descripción general de los métodos

Muchas personas cedieron generosamente su tiempo, perspectivas e ideas para aportar información para esta publicación. También fue revisada por 9 profesionales prometedores y más establecidos.

Nota: La denominación del cargo y el puesto pueden haber cambiado posteriormente.

Participantes de las discusiones de grupo, junio de 2020

1. Alex Douglas, Director Superior de Programas, Oficina de Asia, Centro para el Diálogo Humanitario
2. Alma Perez, Asesora Regional sobre Mujeres, la Paz y la Seguridad para América Latina y el Caribe, ONU Mujeres
3. Amanda Hsiao, Representante de País en China, Centro para el Diálogo Humanitario
4. Aneesa Walji, Especialista en Políticas, Procesos de Paz Inclusivos, ONU Mujeres
5. Anne-Marie Goetz, Profesora, Universidad de Nueva York
6. Antonia Potter, Socia Coadministradora, Athena Consortium
7. Asif Khan, Directora de Apoyo a la Mediación y Género, Paz y Seguridad, División de Políticas y Mediación, Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas
8. Ayak Chol Deng Alak, Directora de Investigación en la Junta de Examen Estratégico de la Defensa y la Seguridad de Sudán del Sur y Cofundadora de Anataban
9. Barney Afako, Consultor
10. Caitlin Williscroft, Especialista de Programas, Las Mujeres, la Paz y la Seguridad (Siria), ONU Mujeres
11. Christine Bell, Directora, Programa de Investigación de Arreglos Políticos, Universidad de Edimburgo

12. Claire Dowling, Oficial de las Mujeres, la Paz y la Seguridad, European Institute for Peace
13. Claire Hajaj, Directora de Políticas, InterMediate
14. Cristian Bobocea, Coordinador de Programa, Eurasia y América Latina, Centro para el Diálogo Humanitario
15. Dalhia El Battat, Director de Proyecto, Iraq y el Líbano, Centro para el Diálogo Humanitario
16. David Lanz, Codirector del Programa de Mediación, swisspeace
17. Devanna De La Puente, Asesora de Género, Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia
18. Elisabeth Slåttum, Asesora Superior, Sección de Paz y Reconciliación, Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega
19. Hajar Alem, Oficial de Proyectos Iraq, Centro para el Diálogo Humanitario
20. Huibert Oldenhuis, Consultor
21. Iona Jalijali, Representante de País en Filipinas, Centro para el Diálogo Humanitario
22. Iuliia Demchuk, Asistente de Investigación y Operaciones Ucrania, Centro para el Diálogo Humanitario
23. Jacqueline O'Neil, Embajadora para Mujeres, Paz y Seguridad, Gobierno de Canadá
24. Jasmin Lutzi, Director de Proyecto, Asia, Oficina de Tailandia, Centro para el Diálogo Humanitario
25. Katia Papagianni, Directora, Apoyo a la Mediación y Políticas, Centro para el Diálogo Humanitario
26. Laurie Nathan, Profesora de la Práctica de Mediación, Directora del Programa de Mediación, Kroc Institute, Universidad de Notre Dame
27. Louise Allen, Consultora
28. Lucy Stuart, Directora de Proyectos, InterMediate
29. Maria Victoria (Mavic) Cabrera Balleza, Directora Ejecutiva, Global Network of Women Peacebuilders

30. Martine Miller, Vicepresidenta, International Center for Religion and Diplomacy
31. Nahla Vahlji, Asesora Superior de Género, Oficina Ejecutiva del Secretario General de las Naciones Unidas
32. Paivi Kannisto, Jefa de la Sección de Paz, Seguridad y Acción Humanitaria, ONU Mujeres
33. Paul Dziatkowiec, Director de Proyecto, Ucrania, Centro para el Diálogo Humanitario
34. Pauline Akelo Onunga Adero, Oficial de Asuntos Políticos, Oficina del Enviado Especial para el Cuerno de África
35. Rosa Emilia Salamanca, Directora, Corporación Colombiana de Investigación y Acción Social y Económica
36. Sabrina Quamber, Oficial de Apoyo a la Mediación, Unidad de Apoyo a la Mediación y Políticas, Centro para el Diálogo Humanitario
37. Saji Prellis, Director de Programas de Infancia y Juventud, Search for Common Ground
38. Sarah Douglas, Jefa Adjunta para la Paz y la Seguridad, ONU Mujeres
39. Soline Aubé, Directora Regional Adjunta, África Francófona, Centro para el Diálogo Humanitario
40. Steve Ainsworth, Jefe, Centro de Mediación y Reconciliación, Unidad de Estabilización, Ministerio de Asuntos Exteriores, Mancomunidad y Desarrollo del Reino Unido
41. Suzanne Damman, Directora Superior de Programas, Asia, Centro para el Diálogo Humanitario
42. Thibault Gallea, Director de Proyecto, Siria y Yemen, Centro para el Diálogo Humanitario
43. Victoria Odhiambo, Oficial de Proyecto, África Anglófona, Centro para el Diálogo Humanitario
44. Willem Punt, Director de Proyecto, Asia, Centro para el Diálogo Humanitario.

Entrevistas individuales realizadas entre junio y agosto de 2020 y entre enero y marzo de 2021

1. Barbro Svedberg, Director Adjunto/Asesor, División de Conflicto, Ministerio de Asuntos Exteriores de Suecia
2. Marita Sørheim-Rensvik, Directora Adjunta, Sección para África Central y Meridional, Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega
3. Nussaibah Younis, Prospect Peace
4. Phyu Phyu Oo, Analista y doctorando
5. Simon Mason, Jefe del Equipo de Apoyo a la Mediación, Center for Security Studies, ETH Zúrich (mediante correo electrónico)

Colegas revisores

1. Alex Douglas, Director Superior de Programas, Oficina de Asia, Centro para el Diálogo Humanitario
2. Aneesa Walji, Especialista en Políticas, Procesos de Paz Inclusivos, ONU Mujeres
3. Caitlin Williscroft, Especialista de Programas, Las Mujeres, la Paz y la Seguridad (Siria), ONU Mujeres
4. Claire Dowling, Oficial de las Mujeres, la Paz y la Seguridad, European Institute for Peace
5. Katia Papagianni, Directora, Apoyo a la Mediación y Políticas, Centro para el Diálogo Humanitario
6. Saji Prelis, Director, Programas de Infancia y Juventud, Search for Common Ground
7. Sarah Boukhary, Oficial de Proyectos, Yemen, Centro para el Diálogo Humanitario
8. Sebastian Kratzer, Director de Evaluación y Análisis, Centro para el Diálogo Humanitario
9. Simon Mason, Jefe del Equipo de Apoyo a la Mediación, Center for Security Studies, ETH Zúrich

Anexo 2: Bases de datos y aplicaciones sobre disposiciones de género en acuerdos

Esta lista solo comprende bases de datos de acuerdos de paz que incluyen como categorías de búsqueda los términos “género”, “mujer” y “derechos de las mujeres”.

PA-X Peace Agreements Database (Base de datos de Acuerdos de Paz PA-X): Universidad de Edimburgo, Programa de Investigación de Arreglos Políticos. Disponible en www.peaceagreements.org. Incluye acuerdos de paz desde 1990 hasta 2021, con contenido específico de género codificado y que puede buscarse. También contiene una subsección centrada explícitamente en género: **PA-X Gender** (disponible también en www.peaceagreements.org). Sitio en inglés.

Peacemaker Peace Agreement Database (Base de datos de Acuerdos de Paz Peacemaker): Departamento de Asuntos Políticos de las Naciones Unidas. Disponible en <https://peacemaker.un.org/>. Los acuerdos pueden buscarse por disposiciones de género. Sitio en inglés.

Escola de Cultura de Pau (Escuela de Cultura de Paz): Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en <http://escolapau.uab.cat>. Incluye aproximadamente 40 conflictos junto con un resumen de las dinámicas de género para cada caso. Sitio en español, catalán e inglés.

Mapping Gender Provisions of Peace Agreements (Mapeo de las disposiciones de género de los acuerdos de paz): Centro de Género, Paz y Seguridad de la Universidad Monash. Disponible en <https://bit.ly/2vRnJIR> y <http://mappingpeace.monashgps.org>. Comprende 110 acuerdos con cinco categorías de búsqueda. Incluye 21 análisis situacionales. Sitio en inglés.

PeaceFem app (Aplicación PeaceFem): Desarrollada por ONU Mujeres, InclusivePeace, el Centro de Género, Paz y Seguridad de la Universidad Monash y el Programa de Investigación de Arreglos Políticos de la Universidad de Edimburgo. Disponible en <https://www.politicalsettlements.org/peacefem/>. Combina un conjunto de datos en una aplicación disponible en inglés y árabe.

Notas finales

- 1 Klugman, J., Nagel, R. y Viollaz, M. (2021). *Women's empowerment as a path to peace: Understanding the relationship between gender equality and organised violence*. Georgetown Institute for Women, Peace and Security. Washington D.C.: GIWPS.
- 2 Buchanan, C. (Ed.). (2020). *Pioneering peace pathways – making connections to end violent conflict*. Accord 29. Londres: Conciliation Resources; Dudouet, V. y Schädell, A. (2021). “New evidence: To build peace, include women from the start”. Blog del United States Institute for Peace, 11 de marzo, que reflexiona sobre los resultados de Schädell, A. y Dudouet, V. (2020). *Incremental inclusivity: A recipe for effective peace processes?* Informe de investigación. Berlín: Fundación Berghof.
- 3 Los obstáculos y los retrasos en la implementación de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad se detallan en Coomaraswamy, R. (2015). *Prevenir los conflictos, transformar la justicia, garantizar la paz: estudio mundial sobre la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas*, Nueva York: ONU Mujeres. Véase también O'Reilly, M., et al. (2015). *Reimagining peacemaking: women's roles in peace processes*. Nueva York: International Peace Institute.
- 4 Véanse Freeman, R. (Ed.) (2019). *Restricted spaces: Case studies and ways forward*. Filadelfia: American Friends Service Committee; sitio web de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. *Women's human rights and gender-related concerns in situations of conflict and stability*. Disponible en <https://www.ohchr.org/en/Issues/Women/WRGS/Pages/PeaceAndSecurity.aspx>; Pruthi, C. y Viklund, A. (2017). *Building resilience - counteracting the shrinking space for women's rights*. Estocolmo: Kvinna till Kvinna Foundation, disponible en <https://kvinna.tillkvinna.org/wp-content/uploads/2018/10/2-Building-resilience-counteracting-the-shrinking-space.pdf>; Kvinna till Kvinna. (2018). *Suffocating the movement - shrinking space for women's rights*. Estocolmo: Kvinna till Kvinna Foundation, disponible en <https://kvinna.tillkvinna.se/wp-content/uploads/2018/03/kvinna-till-kvinna-suffocating-the-movement-report-eng-2018.pdf>. Véase también el informe anual de CIVICUS sobre el Estado de la Sociedad Civil, disponible en <https://www.civicus.org/index.php/state-of-civil-society-report-2019>.
- 5 Por ejemplo: Ebner, J. (2020). *Going dark: The secret social lives of extremists*. Reino Unido: Bloomsbury Publishing; Oppenheim, M. (2019, 11 de mayo). “The rise of the far right is costing women their dignity and human rights around the world – Here's how”, *The Independent*. Para consultar un resumen de los debates sobre populismo, véase Baker, P. C. (2019, 10 de enero). “We the people, the battle to define populism”. *The Guardian*.
- 6 Kratzer, S. (2019). “Better together: trends in dialogue and mediation”. *Dialogue in peacebuilding – understanding different perspectives, Development Dialogue*, Núm. 64 (Diciembre); Whitfield, T. (2019). *Mediating in a complex world*. Foro de Oslo, documento de información. Ginebra: Centro para el Diálogo Humanitario.

- 7 Véanse, por ejemplo, Banco Mundial y Naciones Unidas. (2017). *Pathways for peace: Inclusive approaches to preventing violent conflict*, Washington D.C.: Banco Mundial; Krause, J., Krause, W. y Brånfors, P. (2018). "Women's participation in peace negotiations and the durability of peace", *International Interactions*, 44: 6, pp. 985-1016; Domingo, P., Holmes, R., Menocal, A. R., y Jones, N. (2013), *Assessment of the evidence of links between gender equality, peacebuilding and statebuilding: Literature review*, Londres: Overseas Development Institute.
- 8 Este gráfico proporciona ejemplos de debates que aportaron información para este documento. Las citas directas están asociadas a nombres ficticios. Las situaciones en el recuadro de abajo a la derecha son ficticias, aunque ilustran algunas de las dificultades adicionales relacionadas con el cambio a las reuniones en línea en 2020.
- 9 Para un análisis crítico de la inclusión transversal de los asuntos de género, pueden consultarse varios capítulos en: Caglar, G., Prügl E. y Zwingel, S. (Eds.) (2012). *Feminist strategies in international governance*. Nueva York: Routledge; True, J. y Parisi, L. (2013). *Gender mainstreaming in global governance*; True, J. (2003). "Mainstreaming gender in global public policy". *International Feminist Journal of Politics*. 5(3), pp. 368-396.
- 10 Véase Perlman, M. (2018, 23 de octubre). "A short history of the term intersectionality". *Colombia Review of Journalism*.
- 11 Celis, K., et al. (2008). "Rethinking women's substantive representation". *Representation*, Vol. 44, Núm. 2, pp. 99-110; Childs, S. y Lovenduski, J. (2012). "Political Representation". En Waylen, G. et al., (Eds.), *The Oxford Handbook of Gender and Politics* (pp.489-513). Oxford: Oxford University Press.
- 12 O'Rourke, C. (2014). *'Walk[ing] the halls of power'? Understanding women's participation in international peace and security*. Transnational Justice Institute, trabajo de investigación Núm. 14-11; Ellerby, K. (2016). "A seat at the table is not enough: Understanding women's substantive representation in peace processes". *Peacebuilding*, 4(2), pp. 136-50. Close, S. (2018). *Gendered political settlements: Examining peace transitions in Bougainville, Nepal and Colombia*. Londres: Conciliation Resources; Dayal, A. (2018). *Connecting informal and formal peace talks: From movements to mediators*. Georgetown Institute for Women, Peace and Security. Informe de políticas. Washington D.C.: GIWPS.
- 13 Para apoyar el desarrollo del concepto, el Secretario General de la ONU dedicó una parte del informe anual sobre las mujeres, la paz y la seguridad de las Naciones Unidas de 2018 a este tema. ONU Mujeres convocó una reunión del Grupo de Expertos para aportar información sobre este proceso (<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>). Véase ONU Mujeres. (2018). *Informe del Grupo de Expertos sobre la participación significativa de las mujeres en los procesos de paz y acuerdos de paz inclusivos de género*. Nueva York: ONU Mujeres. Gráfico ampliado por Cate Buchanan en 2021.
- 14 Véanse las referencias en este documento, así como la lista de lecturas adicionales al final.
- 15 Para un fascinante resumen de las contribuciones feministas a la investigación para la paz (así como de los esfuerzos para descartarlas) véase Lyttikainen, M., Punam Y., Annick, T. R.W., Marjaana, J. y Confortini, C. (2020). "Unruly wives in the household: Toward feminist genealogies for peace research". *Cooperation and Conflict*, pp.1-23, disponible en <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0010836720938397>. El informe de 2018 del Secretario General de las Nacio-

- nes Unidas sobre las mujeres, la paz y la seguridad (S/2018/900) advirtió un desempeño variable en el sistema de las Naciones Unidas y afirmó: “Está previsto que todas las entidades del sistema de las Naciones Unidas que han de presentar informes sobre las mujeres y la paz y la seguridad elaboren, a más tardar en 2020, directrices y mecanismos para el análisis de conflictos en los que se tengan en cuenta las cuestiones de género” (párrafo 115).
- 16 Nagel, R. U. (2019). The known knowns and known unknowns in data on women peace and security. *LSE Centre for Women, Peace and Security, Paper 19*, p.16.
 - 17 Para más directrices, véanse Close, S. y Wright, H. (2019). *Inclusion in practice: Examining gender-sensitive conflict analysis*. Documento informativo. Londres: Conciliation Resources; Close, S., Groenewald, H. y Trimiño Mora, D. (2020). *Facilitation guide: Gender-sensitive conflict analysis*. Londres: Conciliation Resources y Saferworld; Haines, R. y O’Neil, T. (2018). *Putting gender in political economy analysis: Why it matters and how to do it*. Nota informativa, Gender and Development Network; ONU Mujeres. (2012). *Policy Briefing Paper Gender and Conflict Analysis*, Nueva York: ONU Mujeres; Conciliation Resources. (2015). *Gender and conflict analysis toolkit*. Londres: Conciliation Resources (disponible también en Francés); Browne, E. (2014). *Gender in political economy analysis*, GSDRC Helpdesk Research Report 1071, Birmingham, Reino Unido: GSDRC; Harris, C. (2011). *What can applying a gender lens contribute to conflict studies? A review of selected MICROCON working papers*, MICROCON Research Working Paper 41, Institute of Development Studies, Brighton: MICROCON; Farr, V. (2003). Gender awareness in research and policy making. *African Security Review*, Vol. 12, Núm. 1, pp.115-118.
 - 18 Buchanan, C. y Williscroft, C. (2016). *The women are ready: An opportunity to transform peace in Myanmar*. Yangón: Peace Support Fund. El análisis de la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad sobre el Camerún está disponible en <http://www.wilpf-cameroon.org/en/wilpf-gender-conflict-analysis-in-cameroon>.
 - 19 Fondo para la Consolidación de la Paz de las Naciones Unidas. (2019) *PBF Guidance Note on Gender Marker Scoring*. Nueva York: Naciones Unidas. Este recurso brinda buenas pautas sobre cómo comprender los diferentes niveles.
 - 20 Esta herramienta fue originalmente formulada de esta manera como la “Escala de eficacia de los resultados en materia de género” desarrollada por Gender@Work para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). *Evaluation of UNDP’s contribution to gender equality and women’s empowerment*. Nueva York: UNDP; véase también Rao, A., Sandler, J., Kelleher, D. y Miller, C. (2016). *Gender at work: theory and practice for 21st century organizations*. Ciudad de Nueva York: Routledge. Gracias a Gender@Work por la inspiración.
 - 21 Buchanan, C. y Kratzer, S. (2020). “The dynamics and challenges of funding peace – perspectives from peacemaking practitioners”. En Buchanan, C. (Ed.), *Pioneering peace pathways – making connections to end violent conflict*. Accord 29, Londres: Conciliation Resources.
 - 22 Dahlerup, D. et al. (2014). *Atlas of electoral gender quotas*. Estocolmo: International IDEA, Inter-Parliamentary Union y Universidad de Estocolmo; Haider, H. (2011). *Helpdesk Research Report: Effects of political quotas for women*. Reino Unido: Governance and Social Development Resource Centre; Dahlerup, D., (ed.) (2006) *Women, quotas and politics*. Londres: Routledge; Krook, M. L. (2009). *Quota for women in politics: Gender and candidate selection reform worldwide*.

- Oxford: Oxford University Press; Krook, M. L. (2010). "Women's Representation in Parliament: A Qualitative Comparative Analysis". *Political Studies*, 58, pp. 886-90.
- 23 Anderson, M. J. y Swiss, L. (2014). "Peace accords and the adoption of electoral quotas for women in the developing world, 1990–2006". *Politics and Gender*. 10(1), pp. 33-61. Véase también Shair-Rosenfield, S. y Wood, R. (2017). "Governing well after war: how improving female representation prolongs post-conflict peace". *Journal of Politics*. 79(3), pp. 995-1009.
- 24 Algunas de las redes de mujeres mediadoras son la Network of African Women in Conflict Prevention and Mediation conocida como FemWise-Africa (<https://globalwomenmediators.org/femwise-africa>); Women Mediators across the Commonwealth (<https://www.c-r.org/programme/women-mediators-across-commonwealth>); Nordic Women Mediators Network; Mediterranean Women Mediators Network (<https://womenmediators.net>); The Arab Women Mediators Network (<https://www.globalwomenmediators.org/arab-women-mediators-network>); Southeast Asian Network of Women Peace Negotiators and Mediators (<https://twitter.com/SEAWomenPeaceNM>); y ahora también existe una alianza global llamada Global Alliance on Regional Women Mediator Networks (<https://globalwomenmediators.org>).
- 25 A continuación se mencionan tres ejemplos de muchos: Foreign Policy Interrupted (<https://interruptr.com/expert-lists/>), Brussels Binder (<https://brusselsbinder.org>) y Women Mediators in the Commonwealth database (<https://www.womenmediators.org>). Por supuesto, LinkedIn es también un gran recurso para identificar a especialistas mujeres.
- 26 Lindenmayer, E. y Kaye, J. L. (2009). *A choice for peace? The story of forty-one days of mediation in Kenya*. Nueva York: International Peace Institute.
- 27 Tras el golpe militar del 1 de febrero de 2021, el proceso formal de paz de Myanmar se ha visto perturbado y este ejemplo concierne al período anterior a 2021. Para más información, véase Ja Nan Lahtaw. (2020). "Unsticking stalled peace processes: Insider mediator perspectives from Myanmar". En Buchanan, C. (Ed.) *Pioneering peace pathways – making connections to end violent conflict. Accord 29*, Londres: Conciliation Resources.
- 28 The Economist. (2017, 7 de diciembre). "Women ask fewer questions than men at seminars: There is an easy fix". *The Economist*, disponible en <https://www.economist.com/science-and-technology/2017/12/07/women-ask-fewer-questions-than-men-at-seminars>.
- 29 Estos mecanismos y más referencias se detallan aquí: Anexo 3 en ONU Mujeres (2018). Informe del Grupo de Expertos sobre la participación significativa de las mujeres en los procesos de paz y acuerdos de paz inclusivos en cuanto al género.
- 30 Kumudini, S. (2010). *The importance of autonomy: Women and the Sri Lankan peace negotiations*. Dictamen. Ginebra: Centro para el Diálogo Humanitario.
- 31 Una fuerza impulsora de esta iniciativa fue Asha Haji Elmi, que ganó el Premio Right Livelihood (el Premio Nobel de la Paz alternativo) en 2008. Un resumen de su trabajo se encuentra disponible en <https://www.rightlivelihoodaward.org/laureates/asha-haji-elmi>. También hay un video de 2009 en el que se refiere al sexto clan, disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=K4Nku0HUedE&feature=youtu.be>.
- 32 Véase *Wave goodbye to dinosaurs* y el episodio sobre la Coalición de Mujeres (no está disponible en todas las regiones) en <https://www.bbc.co.uk/programmes/p05fcl19>. Véase también: Fearon K., McWilliams M. (2000). "Swimming against

- the mainstream: The Northern Ireland Women's Coalition". En Roulston, C. y Davies, C. (Eds.), *Gender, democracy and inclusion in Northern Ireland*. Women's Studies at York Series. Londres: Palgrave Macmillan, disponible en <https://link.springer.com/book/10.1057/9780333985397>.
- 33 Schädel, A. y Dudouet, V. (2020). *Incremental inclusivity: A recipe for effective peace processes?*; Zanker, F. (2013). *Legitimate representation in mediation processes: Civil society involvement in Liberia and Kenya*. Centre for Mediation in Africa, Pretoria: Universidad de Pretoria; Foro Libro de Diálogo Político (<https://unsmil.unmissions.org/libyan-political-dialogue-forum>).
- 34 Naciones Unidas. (2018, 9 de octubre). Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad. S/2018/900, párrafo 33.
- 35 Hirblinger, A. (2020). *Designing digital inclusion in peacemaking: Summary of findings*. Ginebra: Instituto Superior de Estudios Internacionales y de Desarrollo.
- 36 Se ha desarrollado una herramienta multilingüe que describe los pasos para diseñar y llevar a cabo consultas respetuosas con mujeres: GAPS UK et al. (2019). *Más allá de las consultas: Una herramienta para involucrar significativamente a las mujeres en estados frágiles y afectados por conflictos*. Disponible en <https://beyonddconsultations.org> en árabe, inglés, francés y español.
- 37 Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, GenderNet. (2021). *Development finance for gender equality and women's empowerment: A 2021 snapshot*. París: CAD-OCDE.
- 38 Véase información de CAD-OCDE. (2019). *Aid in support of gender equality and women's empowerment. March 2019. Statistics based on DAC Members' reporting on the Gender Equality Policy Marker, 2016-2017*. París: CAD-OCDE. Véase también la información de 2014 publicada en: CAD-OCDE. (2016). *Donor support to southern women's right organisations: OECD findings*. CAD-OCDE Network on Gender Equality (GenderNet). París: CAD-OCDE, p. 4: "Los recursos que llegan a las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres, generalmente son a pequeña escala y a corto plazo. Pequeñas cantidades de dinero pueden impulsar el aprendizaje y la innovación, pero no permiten la esencial expansión, ampliación y fortalecimiento de la capacidad organizacional y operativa".
- 39 Arutyunova, A. y Clark, C. (2013). *Watering the leaves, starving the roots: The status of financing for women's rights organizing and gender equality*. Association of Women's Rights in Development.
- 40 Véanse Principe, M. A. (2017, enero). Women in nonviolent movements. *United States Institute of Peace Special Report*, Núm. 399; Schädel, A. y Dudouet, V. (2020). *Incremental inclusivity: A recipe for effective peace processes?*; Chenoweth, E. (2019). *Women's participation and the fate of nonviolent resistance campaigns: A report on the Women in Resistance (WIRE) dataset*. Broomfield (Colorado): One Earth Future Foundation; Chenoweth, E. y Stephan, M. (2011). *Why civil resistance works: The strategic logic of nonviolent action*. Nueva York: Columbia University Press; Tamaru, N., Holt-Ivry, O. y O'Reilly, M. (2018). *Beyond revolution: How women influenced constitution making in Tunisia*. PNUD e Inclusive Security; Wimmen, H. y Assenburg, M. (2016). "Dynamics of transformation, elite change and new social mobilization in the Arab world". *Mediterranean Politics*, 21, pp. 1-22.
- 41 Bell, C. (2013, marzo). *Women and peace processes, negotiations and agreements: Operational opportunities and challenges*, NOREF, Documento de información. Oslo: Norwegian Peacebuilding Resource Centre; Buchanan, C. y Potter Prentice,

- A. (Eds.) (2011). *Peacemaking in Asia Pacific: Women's participation, perspectives, priorities*, Ginebra: Centro para el Diálogo Humanitario.
- 42 El Gender Peace and Security Centre de la Universidad de Monash revisó 110 acuerdos, 2000-2016, y el Political Settlements Research Programme de la Universidad de Edimburgo, revisó 267 acuerdos, 1990-2020. Véase también Council on Foreign Relations (<https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes>).
- 43 Lee-Koo, K., y True, J. (2018). *Toward inclusive peace: Mapping gender-sensitive peace agreements 2000-2016*. Gender, Peace and Security Centre. Melbourne: Universidad de Monash. Esto se afirma en Bell, C. y McNichol, K. (2019). "Principled pragmatism and the 'inclusion project': implementing a gender perspective in peace agreements". *feminists@law*. Vol. 9 (1).
- 44 Lee-Koo, K. y True, J. (2018).
- 45 True, J. and Riveros-Morales, Y. (2019). "Towards inclusive peace: Analysing gender-sensitive peace agreements 2000–2016". *International Political Science Review*. Vol. 40(1), pp.23–40.
- 46 Bell, C. y McNichol, K. (2019). Gender, Peace and Security Centre. (2019, 30 de octubre). *Towards inclusive peace: mapping provisions in peace agreements*. Informe de talleres. Melbourne: Universidad de Monash. Véase también Phelan, A. y True, J. (2021). "Navigating gender in elite bargains: women's movements and the quest for inclusive peace in Colombia". *Review of International Studies*, 1-24. doi: 10.1017/S0260210521000334.
- 47 Buchanan, C., Potter Prentice A., et al. (2012). *From clause to effect: including women's rights and gender in peace agreements*. Ginebra: Centro para el Diálogo Humanitario. Véase también: Sriram, C. L. (2013). "Making rights real? Minority and gender provisions and power-sharing arrangements". *The International Journal of Human Rights*, Vol. 17, Núm. 2, pp. 275-288.
- 48 Perkovich, L. (2015). "Empowering women or hollow words? Gender References in Peace Agreements". *Perspectives on Global Issues*. Edición de primavera, pp. 6-12.
- 49 Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process. (2018). *If half the population mattered: A critique of the Myanmar Nationwide Ceasefire Agreement and Joint Monitoring Committee Framework from a gender perspective*. Informe de políticas. Yangón: AGIPP.
- 50 Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2019, 22 de agosto). *Sexual and gender-based violence in Myanmar and the gendered impact of its ethnic conflicts. A/HRC/42/CRP.4*. Véanse también los informes anuales del Representante Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para la Violencia Sexual en los Conflictos y la inclusión de las Fuerzas Armadas de Myanmar en marzo de 2018 como perpetradoras de dicha violencia (<https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/digital-library/reports/sg-reports>).
- 51 Existen muchos aspectos notables en el proceso de paz colombiano respecto al tema de la inclusión de género, véanse: Winstanley, L. (2018). *Special Report of the Kroc Institute and the International Accompaniment Component, UN Women, Women's International Democratic Federation, and Sweden, on the monitoring of the gender perspective in the implementation of the Colombian Final Peace Accord, December 2016 - June 2018*. Bogotá: Kroc Institute; Cumbre Nacional de Mujeres y Paz. (2018). *Report on Results of the Final Agreement related to Women's Rights*. Bogotá: Cumbre Nacional de Mujeres y Paz; Salvesen, H. y

- Nylander, D. (2017). *Towards an inclusive peace: Women and the gender approach in the Colombian peace process*. Oslo: NOREF; Bouvier, V. M. (2016). *Gender and the role of women in Colombia's peace process*. Washington D.C.: US Institute for Peace y ONU Mujeres.
- 52 Cumbre Nacional de Mujeres y Paz. Véanse https://www.wilpf.org/wilpf_statements/national-summit-of-women-and-peace-statement-on-the-revised-peace-agreement-in-colombia y <https://humanas.org.co/pazconmujeres>.
- 53 ONU Mujeres. (2018). *Informe del Grupo de Expertos sobre la participación significativa de las mujeres en los procesos de paz y acuerdos de paz inclusivos en cuanto al género*.
- 54 Barometer Initiative, Peace Accords Matrix, Kroc Institute for International Peace Studies, ONU Mujeres, FDIM, Suecia. (2019). *Gender equality for sustainable peace. Second report on the monitoring of the gender perspective in the implementation of the Colombian Peace Accord*. Report 2, Universidad de Notre Dame, Indiana (EE. UU.) y Bogotá (Colombia).
- 55 Barometer Initiative, Peace Accords Matrix, Kroc Institute for International Peace Studies. (2020). *Towards implementation of women's rights in the Colombian Final Peace Accord: Progress, opportunities and challenges*. Universidad de Notre Dame, Indiana (EE. UU.) y Bogotá (Colombia).
- 56 Véanse, por ejemplo: Human Rights Watch. (2021). *Left undefended: Killings of rights defenders in Colombia's remote communities*. Nueva York: HRW; Aguirre, M. (2021, 28 de febrero). "Power rivalries put pressure on Colombia's peace treaty". Artículo de blog. Chatham House.
- 57 Arthur, P. (2017, 15 de setiembre). *The UN Strategy on Gender Parity*. Blog del Center on International Cooperation, disponible en <https://cic.nyu.edu/publications/un-strategy-gender-parity>.
- 58 Véanse, Towns, A. y Niklasson, B. (2016). "Gender, international status, and ambassador appointments". *Foreign Policy Analysis* 13 (3), pp. 521-40; Barnes, T. D. y O'Brien, D. Z. (2018). "Defending the realm: The appointment of female defence ministers worldwide". *American Journal of Political Science*, 62(2), pp. 355-68.
- 59 Véase, por ejemplo, Lanz, D. y Gasser, R. (2013). *A Crowded Field: Competition and Coordination in International Peace Mediation*. Berna: swisspeace
- 60 Bensky, M. (2020, 5 de mayo). "'Good offices' for others, bad offices for us?". Blog de LSE, disponible en <https://blogs.lse.ac.uk/wps/2020/05/05/good-offices-for-others-bad-offices-for-us>.
- 61 La "machoexplicación (mansplaining)" ocurre cuando un hombre explica en demasía o explica otra vez un punto a una mujer; la "apropiación machista (bropropriating)" se refiere al hecho de que un hombre se apropie de las ideas y el trabajo de una mujer; y la "interrupción machista (manterruption)" tiene lugar cuando un hombre interrumpe constantemente a una o varias mujeres, o habla por encima de ellas, pero no se comporta del mismo modo con los hombres.

Sobre la autora

Cate Buchanan es una especialista en mediación y diseño de procesos. Se desempeña como Asesora sobre Conflictos para el Fondo para la Subsistencia y la Seguridad Alimentaria de Myanmar, Asesora Superior de la Oficina del Enviado Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para el Yemen y Asesora del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en Myanmar sobre violencia sexual relacionada con los conflictos. Cate ofrece servicios de asesoramiento y análisis a ONU Mujeres Afganistán, al European Institute for Peace, a Conciliation Resources, al Dialogue Advisory Group y al Centro para el Diálogo Humanitario (HD), entre otros. En 2020 fue Editora Especializada del número 29 de la revista *Accord*, centrada en el establecimiento preformal de la paz. Desde 2018 hasta mediados de 2019 se desempeñó en el Equipo de Reserva de Expertos de la Dependencia de Apoyo a la Mediación de las Naciones Unidas.

Cate ha trabajado ampliamente en Myanmar como asesora de la Nyein (Shalom) Foundation y los grupos armados con los que trabaja, prestando apoyo para diálogos nacionales y enfoques sobre negociación con la Alliance for Gender Inclusion in the Peace Process (Alianza para la Inclusión de Género en el Proceso de Paz). Desde 2001 hasta 2013 trabajó para HD como Directora de Programa de Reducción de la Violencia Armada y posteriormente como Asesora Superior de iniciativas de mediación en Asia. En 2013 creó, junto a Antonia Potter, el Athena Consortium, un servicio de consultoría feminista sobre paz y seguridad.

Contact

114, rue de Lausanne
CH-1202 Genève
Suisse

+41 22 908 11 30
info@hdcentre.org
www.hdcentre.org