

La representación de género en las mesas de negociación de procesos de paz

Manuela Ochoa Albán
Simón Robledo Sanint

Administración de empresas: Pregrado
Colegio de estudios Superiores de Administración – CESA
Bogotá, Colombia
2022

La representación de género en las mesas de negociación de procesos de paz

Manuela Ochoa Albán
Simón Robledo Sanint

Andrea Pradilla

Administración de empresas: Pregrado
Colegio de estudios Superiores de Administración – CESA
Bogotá, Colombia
2022

Tabla de Contenido

| | |
|---|-----------------|
| <u>LA REPRESENTACIÓN DE GÉNERO EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN DE PROCESOS DE PAZ.....</u> | <u>1</u> |
| RESUMEN..... | 7 |
| INTRODUCCIÓN..... | 8 |
| 1. REVISIÓN DE LA LITERATURA | 17 |
| 1.1. BARRERAS Y HABILITADORES DE INCLUSIÓN DE MUJERES EN LAS NEGOCIACIONES DE PROCESOS DE PAZ. | 19 |
| 1.1.1. Definición | 19 |
| 1.1.2. Barreras internas..... | 21 |
| 1.1.3. Habilitadores Externos | 23 |
| 1.2. ESTADO DEL ARTE | 25 |
| 1.2.1. Visión general..... | 25 |
| 1.2.2. Importancia | 27 |
| 1.2.3. Latinoamérica..... | 29 |
| 1.2.4. África | 31 |
| 2. METODOLOGÍA | 34 |
| 2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... | 35 |
| 2.2. ENFOQUE..... | 36 |
| 2.3. MUESTRA Y POBLACIÓN | 37 |
| 3. POSIBLES HABILITADORES EXTERNOS PARA INCLUSIÓN DE MUJERES EN LAS NEGOCIACIONES DE LOS PROCESOS DE PAZ..... | 39 |
| 4. POTENCIALES BARRERAS INTERNAS PARA INCLUSIÓN DE MUJERES EN LAS NEGOCIACIONES DE LOS PROCESOS DE PAZ. 47 | |
| 5. RELACIÓN ENTRE VARIABLES INTERNAS Y EXTERNAS PARA INCLUSIÓN DE MUJERES EN LAS NEGOCIACIONES DE LOS PROCESOS DE PAZ..... | 59 |
| CONCLUSIONES..... | 66 |
| RECOMENDACIONES..... | 70 |
| REFERENCIAS | 72 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Distribución de la muestra | 38 |
| Tabla 2: Distribución de la muestra | 39 |
| Tabla 3: Perfiles de expertos entrevistados..... | 49 |

Índice de gráficas

| | |
|---|----|
| Gráfica 1: Análisis de variables para acuerdos entre 1990-1998..... | 44 |
| Gráfica 2: Análisis de variables para acuerdos entre 1999-2006..... | 45 |
| Gráfica 3: Análisis de variables para acuerdos entre 2007-2014..... | 46 |
| Gráfica 4: Análisis de variables para acuerdos entre 2015-2022..... | 47 |
| Gráfica 5: Cuestionario de Likert pregunta 1 | 56 |
| Gráfica 6: Cuestionario de Likert pregunta 2 | 57 |
| Gráfica 7: Cuestionario de Likert pregunta 3 | 57 |
| Gráfica 8: Cuestionario de Likert pregunta 4 | 58 |
| Gráfica 9: Cuestionario de Likert pregunta 5 | 58 |
| Gráfica 10: Cuestionario de Likert pregunta 6 | 64 |
| Gráfica 11: Cuestionario de Likert pregunta 7 | 65 |
| Gráfica 12: Cuestionario de Likert pregunta 8 | 65 |
| Gráfica 13: Cuestionario de Likert pregunta 9 | 66 |

Índice de Anexos

| | |
|---|----|
| Anexo 1: Base de datos de posibles entrevistados..... | 79 |
| Anexo 2: Entrevista completa a expertos en inglés | 80 |
| Anexo 3: Entrevista completa a expertos en español..... | 81 |
| Anexo 4: Entrevista 1: Masooma Rahmaty – (Formato mp3)..... | 83 |
| Anexo 6: Entrevista 3: María Eugenia Pinto – (Formato mp3)..... | 83 |
| Anexo 7: Entrevista 4: Gretchen Baldwin– (Formato mp3)..... | 83 |
| Anexo 8: Entrevista 5: Hannah Riley Bowles – (Formato mp3)..... | 83 |

Resumen

Las mujeres representan la mitad de la población mundial y, sin embargo, su participación en las delegaciones de negociación no es representativa o significativa. Los procesos de paz son oportunidades para reconstruir una sociedad inclusiva y que represente los intereses de su diversidad. Esta investigación aborda la representación de los intereses de género en las negociaciones de procesos de paz, con el objetivo de describir las potenciales barreras reales que impiden el acceso de mujeres a las mesas de negociación de procesos de paz y los factores contextuales que posibilitan la representación de los intereses de género. Se planteó una metodología mixta de alcance explicativo. Para la obtención de datos se realizó un análisis de tres variables contextuales para 40 acuerdos de paz, que incluyeron provisiones de género, entre 1990 hasta el 1 de junio de 2022. Adicionalmente se realizaron cinco entrevistas a expertos de diferentes edades, nacionalidades y disciplinas, con experticia como diplomáticos, académicos e investigadores en temas de paz, seguridad y género. De acuerdo con el análisis realizado se concluye que las diferencias en estilos de negociación (habilidades o defectos) de cada género surgen a raíz del contexto y su socialización, que la paridad en la educación es un habilitador externo, y que, aunque parezca que la consolidación de los derechos políticos de las mujeres y el porcentaje de mujeres mágnagers no lo son, sí son factores claves para modificar el contexto y promover la inclusión y la diversidad.

Palabras clave: acuerdos de paz, representación de género, negociación, barreras, habilitadores.

Introducción

El presente trabajo trata sobre la inclusión y representación de los intereses de género en las negociaciones de procesos de paz. Existe evidencia académica y empírica de que la inclusión de género y la diversidad en las negociaciones disminuye la probabilidad de fracaso de los acuerdos, aumentando su durabilidad y aceptación. El número de investigaciones al respecto ha aumentado desde finales del siglo pasado. Y, si bien ha incrementado el conocimiento frente al tema, no es claro si esto ha generado cambios en la práctica.

Es necesario mencionar que, si bien la diversidad debe ser entendida en su totalidad (género, raza, nacionalidad, etc.), para efectos de esta investigación se cercó el alcance a género masculino y femenino, pero no se desconoce el amplio espectro y la lucha por la inclusión de las otras comunidades subrepresentadas.

La relevancia de esta investigación es que, si los países están en paz, sus empresas e instituciones triunfan. Desde la perspectiva de la administración de empresas es posible aportar un punto de vista objetivo y práctico y contribuir al entorno macro para que luego todos los componentes del Estado funcionen articuladamente. Por otro lado, se encuentra una situación espejo entre el sector público y el privado y las acciones que se realizan en uno impactan y afectan al otro. Las contribuciones de diversidad y de visibilización de la mujer en el sector privado aportan a un cambio contextual en el escenario de la participación equitativa de género.

Esta investigación trae una propuesta académica a la literatura y se aventuró a definir barreras internas y habilitadores externos como variables. Esto con el fin de identificar los factores contextuales en los países y la política que posibilitan la representación de intereses de género, y las características inherentes que distinguen a los géneros y que podrían actuar como barreras para la inclusión de las mujeres en las mesas de los procesos de paz.

Se realizó una revisión de la literatura que incluyó la visión general y global de paz, seguridad y género, la importancia de la representación de intereses de género y la inclusión de mujeres como negociadoras, y un barrido de casos de estudio en África y Latino América.

La muestra circunscrita para el análisis contextual fueron 40 acuerdos de paz entre 1990 y 2022, todos incluían provisiones de género. En el análisis realizado de los habilitadores externos se identificó que para la muestra analizada la paridad de la educación es un habilitador de la representación de intereses de género pues todos los casos contaron con una paridad mayor al 60% y solo el 20% con una paridad menor al 80%. Por otro lado, pareciera que la consolidación de los derechos políticos y el porcentaje de managers mujeres no tienen suficiente peso para actuar como habilitadores, sin embargo, al validarlo con expertos coinciden en estos dos como variables determinantes para la inclusión.

Se realizaron cinco entrevistas a expertos de diferentes disciplinas expertos en paz, género y seguridad y según sus respuesta se identificó que:

1. Las diferencias en estilos de negociación y las habilidades y defectos de cada género no son inherentes, biológicos o innatos sino comportamientos aprendidos y socializados, es decir surgen a raíz del ambiente y el contexto.
2. No hay evidencia de que el miedo a la percepción externa o que el “daño de imagen” sea una barrera que desmotive a las mujeres para participar en negociaciones. Por un lado, esto no es una preocupación prioritaria y adicionalmente, la percepción no tiene el suficiente peso para descarrilar la negociación o afectar su resultado.
3. La visibilización de las mujeres en posiciones de poder manda un mensaje a la sociedad y normaliza la inclusión, por esta razón existe un paralelo entre sectores en donde desde el privado se puede aportar a cambiar el contexto y las condiciones externas para que haya una cultura de inclusión a la mujer.

La administración moderna se diferencia de la administración tradicional puesto que tiene una visión más global de lo que significa “hacer negocios”. La inclusión de la sostenibilidad en este concepto implica hacer negocios sin impactar negativamente el medio ambiente, la comunidad o la sociedad. La meta de una estrategia de negocios sostenible es crear un efecto positivo en alguna

de las áreas ASG (ambiental, social y gobernanza). Cuando las empresas fallan en asumir este rol activo de cambio ocurre lo opuesto; degradación ambiental, desigualdad, injusticias sociales, etc.

Dentro de esta visión moderna, las empresas deben considerar un amplio espectro de factores para tomar decisiones, teniendo en cuenta que su operación afecta no solo a los accionistas sino a todos los stakeholders. Haber incluido la sostenibilidad en la administración se dio como respuesta a un movimiento global no sólo para solucionar problemas mundiales, sino porque muchos inversionistas utilizan métricas ASG para analizar el impacto ético y las prácticas de sostenibilidad de una organización. Y según Spiliakos (2018), las empresas que tienen altas puntuaciones en ASG tienen menor costo en la deuda y patrimonio, y las iniciativas de sostenibilidad mejoran su desempeño financiero dándole mayor apoyo público.

El espacio en común entre el progreso social y ambiental y la ganancia económica se llama oportunidad de valor compartido, es decir hacer bien tiene un impacto directo en que a la empresa le vaya bien (Spiliakos, 2018).

Esta investigación se centra en la porción social y de gobernanza de las empresas y se puede abordar desde dos ángulos; el efecto que tiene la sostenibilidad en los negocios y el efecto que tienen los negocios en la sostenibilidad.

Desde la perspectiva social y de gobernanza, la diversidad y la inclusión son pilares claves que están directamente amarrados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En el marco de la sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, esta investigación trata específicamente con el objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y el 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proveer acceso a justicia para todos y construir instituciones efectivas, responsables e inclusivas en todos los niveles. Sobre el objetivo 5, se trabajará por la participación igualitaria de mujeres en espacios cruciales de decisión apuntándole a las metas de: terminar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres, asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida

política, económica y pública y adoptar y fortalecer políticas sólidas y legislación aplicable para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en todos los niveles (Naciones Unidas, 2022). Por otro lado, sobre el objetivo 16 se trabajará por las metas de desarrollar instituciones eficaces, responsables y transparentes en todos los niveles, asegurar una toma de decisiones receptiva, inclusiva, participativa y representativa en todos los niveles, ampliar y fortalecer la participación de los países en desarrollo en las instituciones de gobernanza mundial y promover y hacer cumplir leyes y políticas no discriminatorias para el desarrollo sostenible (Naciones Unidas, 2022).

Se realizó una investigación mixta explicativa con datos recolectados bibliográficamente de la base de datos PA-X y de entrevistas a expertos lo que otorgó información clave sobre las barreras y los potenciadores de inclusión y la relación entre ellos.

Problema de Investigación

Planteamiento

El uso de la diplomacia como mediador, es casi tan antiguo como las mismas guerras: el primer tratado de paz data al año 1271 A.C y fue firmado por el faraón egipcio Ramsés II y Hattusilis III, rey de los hititas, ambas partes acordaron poner fin a la guerra entre sus dos naciones (Egipto y Hatti), crear una alianza para defenderse contra amenazas externas y la extradición de sus respectivos prisioneros y refugiados políticos (Mark, J. J. 2012). Desde entonces, el arte de la negociación ha sido profundamente estudiado por diversas disciplinas. Sin embargo, la inclusión de mujeres en los procesos de negociación es un tema recientemente incluido en estas.

El 49.584% de la población mundial es mujer (The World Bank, s.f) y sin embargo el porcentaje de representación de género en los procesos de paz es significativamente inferior a esta cifra. Actualmente, la base de datos del *Council of Foreign Relationships* incluye una muestra de los principales procesos de paz desde 1992, la muestra incluye alrededor de 67 casos de Las Américas, Asia, Europa, África y Oceanía (Bigio, Vogelstein, Bro, and Connell. 2020). Entre 1992 y 2019, con una muestra de 1,860 tratados de paz, las mujeres constituyeron, en promedio, el 13 % de los

negociadores, el 6 % de los mediadores y el 6 % de los signatarios de los principales procesos de paz en todo el mundo, y, en los últimos cinco años (2017-2022) las mujeres representaron únicamente en promedio el 14% de los negociadores y en todo el recuento de procesos tan solo el 6% de los signatarios (Council on Foreign Relations, s.f.).

Si bien no hay representación física significativa, tampoco hay representación de intereses, pues tan solo 20% de los procesos hicieron referencia a mujeres, niñas y temas de género y solo 6% contenían al menos una provisión que específicamente abordara la violencia en contra de la mujer (Council on Foreign Relations, s.f.).

Por otro lado, la participación de grupos de la sociedad civil, incluidas organizaciones de mujeres, hace que un acuerdo de paz tenga un 64 % menos de probabilidades de fracasar (Nilsson, D. 2012). Específicamente la participación de mujeres aumenta en un 20 % la probabilidad de que un acuerdo de paz dure al menos dos años y en un 35 % la probabilidad de que un acuerdo de paz dure 15 años (UNWOMEN, 2015).

Un análisis de 40 procesos de paz desde el final de la Guerra Fría muestra que en aquellos casos donde había fuerte influencia de mujeres en las negociaciones era mayor la posibilidad de lograr un acuerdo que en los procesos cuyos grupos de mujeres tuvieron una influencia débil (UNWOMEN, 2015).

Existen muy pocos ejemplos en los cuales mujeres han liderado procesos de paz, Stephanie Williams lidera actualmente el proceso de paz de Libia y es la primera vez en seis años que una mujer actúa como mediadora principal (World Economic Forum. 2021).

El proceso de paz colombiano del 2016 se dio como resultado de un conflicto interno de más de 50 años que dejó más de 220.000 muertos y el desplazamiento de casi siete millones de personas en todo el país (Council on Foreign Relations. s.f.). De acuerdo al Estudio de caso de Colombia: Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto Armado y la Construcción de una Paz Estable y Duradera realizado por el Consejo de Relaciones Internacionales de Estados Unidos, cuando iniciaron las negociaciones en 2012, el 5% de los negociadores eran mujeres, por lo cual líderes de la sociedad civil organizaron la Cumbre Nacional de Mujeres y Paz y lograron que para el 2015

la cifra subiera al 20% de representación en el equipo del gobierno y 43% en el de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) (Council on Foreign Relations. s.f). La representación de las mujeres se entendió bajo tres categorías: posiciones de mujeres negociadoras, mediadoras y signatarias, estas tuvieron la siguiente distribución respectivamente: 33%, 0% y 5% (Council on Foreign Relations. s.f).

De acuerdo con Krause y Bränfors cuando las mujeres participan en los procesos de paz, el acuerdo resultante es más duradero y se implementa mejor (Krause, J. et al, 2018). En Colombia las mujeres mejoraron la situación de seguridad en las ciudades de todo el país al mediar en los altos el fuego local, es decir, convencer a la guerrilla de levantar los tranques que impiden el paso de personas, alimentos y medicinas y negociar la liberación de rehenes (Krause, J. et al, 2018).

En Colombia las mujeres ayudaron a ampliar la agenda de negociación e incluir temas sobre las principales quejas de las comunidades afectadas, incluida la restitución de tierras y el derecho a la justicia y reparación para las víctimas. Lograron que se incluyeran temas sobre los derechos de las mujeres, las niñas y las poblaciones indígenas para garantizar el acceso equitativo a la propiedad para las mujeres rurales, promover la participación política de las mujeres, crear medidas para prevenir la violencia basada en género y reprimir la amnistía por delitos de violencia sexual cometida durante el conflicto. En segundo lugar, gracias a los esfuerzos de las negociadoras mujeres, las FARC comenzó un proceso de perdón y liberación de niños soldados lo cual posibilitó que el acuerdo se desarrollara (Council on Foreign Relations. s.f)).

Si bien existe el conocimiento sobre los beneficios de la inclusión y la diversidad en procesos de negociación, hace falta claridad sobre las razones por las cuales aún no han aumentado significativamente las cifras de inclusión.

Justificación

El siguiente documento aportará un punto de vista administrativo a la gestión de paz y la perspectiva de género, esto teniendo en cuenta dos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: el 5 (Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas) y el 16 (Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proveer acceso a justicia para todos y construir instituciones efectivas, responsables e inclusivas en todos los niveles). Este

documento se relaciona con todas las metas de ambos objetivos ya que la inclusión de la perspectiva de género no solo “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (Meta 5.5 ODS 5), sino que por medio de esta meta se le da representación a los intereses de género y se garantiza que haya provisiones para la protección de la mujer y la promoción de la igualdad y, de esta manera perduran los procesos de paz, se evita la guerra que conlleva con ella violencia y desigualdad.

Hitt, Black y Porter, definen la administración como "el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional" (Hitt, et al. 2006). En un proceso de paz se lleva a cabo un proceso administrativo y de negociación estratégica para obtener un resultado duradero y sostenible por lo cual es importante utilizar este tipo de herramientas para definir y medir variables que obstaculicen la inclusión de mujeres y por ende la eficiencia de los acuerdos.

Existen muchos tipos de administradores, no solo en el sector privado que sin duda son los primeros que se vienen a la cabeza. Según el diccionario de la universidad de Cambridge es un administrador cualquier persona que coordine un grupo de tareas en orden de controlar una operación que tenga un objetivo (Cambridge, 2022). Bajo ese significado es fácil entender que los administradores no solo se pueden encontrar al interior de las empresas y en el caso de la investigación se valora y habla de los involucrados en la mesa de negociación como administradores que coordinan diferentes funciones para alcanzar un objetivo en común. Para poner otra fuente en contexto, Stephen Robbins asegura que la administración debe entenderse como una serie de coordinación de actividades vinculadas al trabajo para que este sea un canal de eficiencia y eficacia con otras personas y a través de éstas (Robbins, s.f). Por otro lado, Agustín Reyes Ponce, dice que la administración se refiere a un conjunto de reglas, que ayudan a lograr la máxima eficiencia dentro de la estructura y el manejo de la compañía (Reyes, s.f). Aunque seguramente dentro de las distintas definiciones se logran apreciar tanto similitudes como diferencias, coinciden en el sentido que cubren las características del rol de los principales involucrados en una mesa de negociación.

Por otro lado, es importante resaltar que en países donde hay paz las instituciones y las empresas prosperan pues el entorno económico se presta para su crecimiento. De acuerdo con el reporte de Negocios y Paz 2021 del Instituto de Economía y Paz, los países con altos niveles de paz tienen: un PIB dos puntos porcentuales superior a aquellos que tienen bajos niveles, tasas de interés 10 puntos porcentuales por año más bajas, menor variabilidad e imprevisibilidad de las tasas. También, los países con buen desempeño en el Índice de Paz registran tasas de inflación cuatro veces menos volátiles, los bancos le proporcionan crédito al sector privado de hasta el 150% del PIB, mientras que, en los países menos pacíficos, esta cifra disminuye a 50%. En los países con mayores índices de paz, la inversión extranjera directa representa aproximadamente el 3% en comparación del 1% en los países que tienen este índice más bajo. Esto se debe a la percepción internacional, la investigación de Facilidad para hacer negocios del Banco Mundial está fuertemente correlacionada con el Índice de paz global; basado en la justificación de que es más fácil resolver disputas, liquidar insolvencias y hacer cumplir los contratos en países en donde el nivel de paz sea mayor.

En términos monetarios “si la humanidad redujera la violencia en un diez por ciento anual, se generarían ahorros de \$ 1,4 trillones que equivaldrían a agregar una economía del tamaño de Rusia o Brasil cada año a la red global” (IEP,2021).

Por otro lado, bajos niveles de paz y seguridad implican que los fondos públicos se desvíen de aplicaciones como salud, educación y los paquetes de estímulo empresarial, también implica que haya mayores cargas fiscales para el sector privado (IEP).

Finalmente, y de cara a la coyuntura del COVID 19, las naciones con niveles más altos de paz pudieron realmente proteger sus mercados laborales de la recesión y los cierres de la pandemia, lo que refleja la paz positiva como un indicador de resiliencia en el mercado y los sistemas económicos (IEP,2021).

Pregunta

¿Cuáles son los posibles habilitadores y barreras de inclusión de los intereses de género en las negociaciones de los procesos de paz?

Objetivos

Objetivo General

Definir cuáles son las potenciales barreras de inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz y los posibles habilitadores para romperlas.

Objetivos Específicos

1. Identificar los posibles habilitadores externos para inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz.
2. Identificar potenciales variables internas para inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz.
3. Contrastar la relación entre variables internas y externas para inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz.

Hipótesis

1. Se propone que son factores habilitadores de la representación de intereses de género la paridad en la educación, la consolidación de los derechos al voto de las mujeres y el porcentaje de empresas con mujeres mánagers.
2. Según Petrescu (2016) las habilidades de negociación de mujeres y hombres son diferentes debido en gran parte a la autopercepción de la mujer, pues se sienten menos capaces de participar y aportar a las negociaciones. La consecuencia de lo mencionado es que actúan

con menor perseverancia y con mayor aversión al riesgo. Se propone que la autopercepción es la principal barrera a la inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz.

3. Según Stuhlmacher y Walters (2006) el estigma social y las expectativas del estereotipo de género afectan y reafirman comportamientos e influyen las habilidades del negociador. Se propone que las diferencias en estilos de negociación surgen a raíz del contexto y no son inherentes al género.

1. Revisión de la literatura

El estudio de la negociación se puede rastrear a la antigüedad, pues desde que han existido las guerras y los conflictos, la diplomacia se ha considerado como la opción de menor costo. Sin embargo, tan solo desde finales del siglo pasado se ha comenzado a evaluar el rol del género dentro de las mesas de negociación. Lo anterior sucede cuando la opinión de la mujer empieza a cobrar un valor real en la sociedad.

En los últimos años el mundo laboral ha experimentado muchos cambios, dentro de los más grandes está una transición por el capital humano buscado, en donde son mucho más valoradas las habilidades blandas de las personas. La capacidad de innovar, de adaptarse, de llegar a acuerdos y relaciones interpersonales, entre otros. Estas son ahora características que los empleadores tienden a buscar más que conocimientos técnicos que se pueden aprender. Hoy en día una empresa necesita ser heterogénea para garantizar su supervivencia en el largo plazo. Esta migración a la diversidad y a cerrar la brecha de género ofrece oportunidades de liderazgo y responsabilidades dentro de las organizaciones que buscan alternativas de control no tradicionales (Medina, 2013). Durante situaciones de coyuntura económica al interior de las empresas se ha podido apreciar que los directivos tienden a buscar a las mujeres por su meticulosidad, responsabilidad y atención al detalle para darle solución a la crisis (Gálvez y Rodríguez, 2011). Estos descubrimientos que nacen dentro del sector privado trazan una línea de coherencia y ejemplo para el sector público.

Según Julia Martins una de las líderes de asana, un líder instruye con su ejemplo inspirando a los que lo rodean. Asana es una plataforma internacional que ayuda en la gestión de proyectos. Si se lidera con ejemplo la confianza en los resultados crece y por consiguiente el esfuerzo (Martins, 2022). Lo mismo pasa entre el sector privado y el sector público. Cuando el sector privado demuestra cualquier tipo de resultados de manera empírica el sector público le cree y empieza el cambio de manera voluntaria y fluida. Por eso es tan importante tener a mujeres en posiciones de visibilidad, importancia y responsabilidad dentro del sector privado como habilitador externo de su participación en los procesos de paz.

Hace unos años los negocios no tenían en cuenta la diversidad y la inclusión como herramientas para el éxito y la visión tradicional de la administración estaba 100% enfocada en los accionistas y no en todos los stakeholders. Sin embargo, de acuerdo con Stever Robbins “La diversidad trae pensamientos, sentimientos y conocimientos culturales que benefician la toma de decisiones, el marketing, las operaciones, la creación de cultura, la contratación, el despido, casi todo lo que hace una empresa. Pero su verdadero poder surge sólo cuando la diversidad comienza en la parte superior e impregna el negocio” (Robbins, 2004).

La visión moderna de la administración entiende que se debe buscar siempre que los trabajadores estén seguros y saludables, que los activos físicos se preserven con integridad, que se respeten los términos de los contratos, que las comunidades se sientan seguras para apoyar el consumo, que haya recursos para innovar todo esto dentro del marco no sólo del interés social sino de que la operación se cada vez más eficiente y efectiva. Esta contribución es el dividendo de la paz, sin el cual los demás esfuerzos no darían frutos. Con la paz, aumenta el crecimiento de la productividad. La violencia erosiona los activos físicos y la infraestructura y aumenta los costos de rotación y ausentismo de la fuerza laboral (IEP,2021).

Con énfasis en política pública, la primera resolución sobre la inclusión de la mujer en los procesos de paz promulgada por la Organización de Las Naciones Unidas (ONU) fue en el año 2000. La resolución 1325 que impulsaba a los Estados miembros que “garantizar una mayor representación de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones en las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, gestión y resolución de conflictos”

(UNWOMEN, 2015). Posteriormente, en el año 2008 con la resolución 1820 se invitaba a las mujeres a “participar en debates pertinentes a la prevención y resolución de conflictos, el mantenimiento de la paz y la seguridad y la consolidación de la paz después de los conflictos” (UNWOMEN, 2015). La resolución 1889 del año 2009 “Insta a los Estados miembros y a las organizaciones internacionales y regionales a que adopten medidas adicionales para mejorar la participación de las mujeres durante todas las etapas de los procesos de paz” (UNWOMEN, 2015). Y, por último, en el año 2013 la resolución 2122 “Expresa además su intención de incluir disposiciones para facilitar la plena participación y protección de las mujeres en: la preparación de las elecciones y los procesos políticos, los programas de desarme, desmovilización y reintegración, las reformas judiciales y del sector de la seguridad, y procesos más amplios de reconstrucción posconflicto cuando estas sean tareas encomendadas dentro de la misión” (UNWOMEN, 2015).

1.1. Barreras y habilitadores de inclusión de mujeres en las negociaciones de procesos de paz.

1.1.1. Definición

De acuerdo con Bell y McNicholl 2019 los procesos de paz son:

Documentos formales disponibles públicamente, producidos después de discutir con los protagonistas del conflicto y acordados mutuamente por algunos o todos ellos, que abordan el conflicto con miras a ponerle fin.

Y, la negociación de mujeres en este contexto puede hacer referencia tanto a la inclusión directa de mujeres en plazas de negociadoras, signatarias, líderes o influenciadoras o a la mención de mujeres, niñas o asuntos de género como provisiones relevantes (Bell, Christine, et al. 2020). La segunda categoría, referente a la mención de género en provisiones es importante ya que en muchos casos es difícil recopilar el género de los participantes de los procesos de paz a partir únicamente de sus nombres, así que se asume que la existencia de estas provisiones está correlacionada con la inclusión de género (Krause, J. et al, 2018).

En la década de 1970 y principios de la de 1980, hubo una gran cantidad de estudios que investigaban si el sexo de un negociador sería un predictor estable y confiable del comportamiento y desempeño de la negociación.

Luego, a finales de los 90 se creía que los hombres siempre lograban mayores ganancias en la negociación que las mujeres (Gerhart & Rynes, 1991; King & Hinson, 1994; Neu, Graham, & Gilly, 1988; Stevens, Bavetta, & Gist, 1993 en: Bowles, Babcock y McGinn (2005)) y por ende se estudió cómo los efectos de género en la negociación podrían surgir o ausentarse dependiendo de las circunstancias (Kray et al., 2002; Kray & Thompson, in press; Kray, Thompson, & Galinsky, 2001; Pruitt, Carnevale, Forcey, & Van Slyck, 1986; Stuhlmacher & Walters, 1999; Walters, Stuhlmacher, & Meyer, 1998 en: Bowles, Babcock y McGinn (2005)), sobre esto surge la duda de qué variables pueden potenciar o debilitar dichos comportamientos. A estos catalizadores Bowles, Babcock y McGinn (2005) los llamaron disparadores de género porque provocan una respuesta conductual basada en el género. En la práctica según Stuhlmacher y Walters (2006) las mujeres se diferencian de los hombres en los tipos de resultados que se valoran, para ellas el beneficio económico puede ser menos importante que formar y mantener una relación interpersonal, pues las mujeres están motivadas por mantener relaciones, mientras que los hombres están motivados por la competencia y el estatus. Y, según Womak (1987) una postura de negociación cooperativa puede ser superior a una orientación puramente competitiva ya que prioriza la relación entre las partes en una disputa y ofrece una perspectiva a largo plazo.

Sin embargo, no sólo hay diferencias intrínsecas al estilo de negociación de cada género sino diferencias contextuales por lo cual es aún más importante entender cuáles son las barreras de inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz.

Hasta el momento no hay una definición de barreras, sin embargo, esta investigación entenderá Barreras como todos aquellos obstáculos o problemas para la participación de mujeres en procesos de negociación. Y en cuanto a habilitadores, para efectos de esta investigación se definirán como fenómenos que permiten traspasar las barreras y lograr el objetivo de inclusión de perspectivas de género.

La negociación es una habilidad fundamental que debe tener cualquier individuo que ocupe posiciones de poder, liderazgo, estatus y responsabilidad. Por esta razón, a comienzos del siglo, cuando las mujeres estaban avanzando a posiciones de alto nivel en las organizaciones Stuhlmacher y Walters (2006) estudiaron cómo el género afecta los comportamientos y resultados de las negociaciones. Según sus conclusiones los hombres obtienen mejores resultados que las mujeres, conclusión obtenida basada en las siguientes variables: diferencias de percepciones, comportamientos y factores contextuales entre hombres y mujeres. Sin embargo, enfatizan que esto no se debe a que las mujeres no sean negociadoras capaces, por el contrario, esta diferencia puede explicarse por las desventajas externas como los techos de cristal, las diferencias de ingresos y la escases de mujeres en posiciones de negociación.

Otra forma de medir el éxito o fracaso de una negociación es la tasa de impasse. Babcock y Loewenstein (1997) definen el impasse según los economistas, y más específicamente los teóricos de los juegos, como los retrasos en la liquidación a la información incompleta.

En 4,855 negociaciones según Cotter y Henley (2017) no hubo diferencias estadísticamente significativas en el desempeño de hombres y mujeres. La tasa de impasse femenina fue menor que la tasa de impasse masculina, pero no por mucho, los resultados indican que no hay diferencias de género en las habilidades de los negociadores para lograr un trato. Sin embargo, ellos afirman que el estilo de negociación de las mujeres es más enfocado a generar relaciones de largo plazo y crear cooperación, lo cual es más acertado que el estilo competitivo y agresivo de los hombres. Cabe entonces la duda de por qué si las mujeres tienen un estilo más cooperativo y los hombres más competitivo entonces la evidencia apunta a que las tasas de impasse de Cotter y Henley (2017) son nulas o favorables a los hombres, lo que significa que existen otros factores independientes al estilo de negociación del género que obstaculizan el resultado para las mujeres.

La revisión bibliográfica permite resumir la información en dos grandes categorías; barreras y habilitadores.

1.1.2. Barreras internas

Teniendo en cuenta que no existe un consenso en la literatura sobre la definición de barreras internas, para efectos de esta investigación se define como: obstáculos o problemas para la participación de mujeres en procesos de negociación que provengan de percepciones intrínsecas o de comportamientos inherentes al género de la mujer como negociadora, es decir factores de control individual.

Según Petrescu (2016) esta variable comprende la autopercepción que mide qué tan capaces se sienten las mujeres de participar y aportar, lo cual conlleva qué tan perseverantes son en la negociación o la medición del miedo a participar por el riesgo a ser percibidas negativamente. Se pueden exacerbar las diferencias de género si 1. El negociador tiene experiencia, 2. El negociador tiene conocimientos específicos o información sobre el trato y 3. El negociador está actuando en nombre de un tercero. Bowles, Babcock y McGinn (2005).

Sobre la autopercepción, Bowles, et al (2005) dicen que las mujeres, en comparación a los hombres se sienten poco merecedoras en general, por lo cual les cuesta negociar por su propio beneficio.

Sin embargo, observan que cuando cambia el sujeto por el cual están negociando, es decir cuando negocian en nombre de un tercero puede cambiar el comportamiento ejercido por la autopercepción y puede llevarlas a tener mayores expectativas de negociación.

Uno de los principales obstáculos en la inclusión de mujeres en las negociaciones se debe a que las mujeres temen más a ser juzgadas por participar en negociaciones que los hombres, esto se fortalece cuando negocian por un objetivo personal o monetario a diferencia de cuando el fin es social o altruista.

Sin embargo, cuando el fin es social o altruista las mujeres aumentaban su nivel de perseverancia y determinación en la negociación. Por otro lado, no sólo afecta el género de quien negocia sino el de la contraparte, Hederos Eriksson y Sandberg (2012) concluyeron que también puede tener un impacto en el inicio de la negociación. Por otro lado, si las mujeres perciben que el riesgo de dañar su imagen al negociar es alto, es posible que no inicien la negociación, lo cual ocurre regularmente

y resulta en pérdida de oportunidades, por Babcock y Laschever (2003) afirman que los hombres tienen una mayor propensión a negociar.

Según Bowles, Babcock y Lei Lai (2007) otras diferencias intrínsecas de las mujeres, que podrían ser barreras en su acceso a mesas de negociación, son que: las mujeres son menos propensas que los hombres a utilizar la negociación en intentos de influencia ascendente, las mujeres son menos propensas que los hombres a iniciar negociaciones, las mujeres reportan mayor ansiedad que los hombres acerca de la negociación y es menos probable que perciban las situaciones como negociables.

Por otro lado, las barreras internas pueden estar relacionadas con una deficiencia en capacidades de negociación o preparación para el acto, *Las habilidades de comunicación, especialmente las de persuasión, y el dominio de la implementación de las estrategias y tácticas de negociación correctas son los principales impulsores del éxito de la negociación y todos se basan en un conocimiento profundo del comportamiento de los negociadores* (Petrescu, 2016).

1.1.3. Habilitadores Externos

Teniendo en cuenta que no existe un consenso en la literatura sobre la definición de habilitadores externos, para efectos de esta investigación se define como: fenómenos que permiten traspasar las barreras y lograr el objetivo de inclusión de perspectivas de género, que provengan del ambiente, es decir externas, contextuales o macro.

Si bien hay muchos factores que pueden explicar la actual tasa de representación de género en los procesos de negociación, Petrescu (2016) analiza la influencia de la percepción social en cada género para las negociaciones. La baja representación de mujeres puede ser atribuido a causas externas como que el desempeño femenino se devalúa en relación con el desempeño masculino idéntico. Según el experimento de Anisman-Razin, et al (2018), en el marco del conflicto Israel-Palestina, cuando los participantes evaluaban una propuesta realizada por un hombre la consideraban más beneficiosa que cuando el autor era mujer, aun cuando la propuesta era idéntica.

Estos hallazgos confirman que el género del autor afecta la percepción pública y el apoyo de las propuestas en las negociaciones, de manera que se percibe a las mujeres como generadoras de propuestas de menor calidad, por lo que obtienen menos apoyo. Anisman-Razin et al (2018) hicieron un experimento en donde simularon cuatro situaciones con dos autores (femenino y masculino) y dos dominios específicos de experticia, y las mujeres fueron evaluadas como más fáciles de engañar y menos competentes en las negociaciones.

También, según Watson (1994) el poder es un mejor predictor de los comportamientos y resultados de la negociación que el género, pues un negociador de alto poder tendrá resultados altamente exitosos, sin embargo, existe amplia evidencia de que el poder no se distribuye por igual entre hombres y mujeres en la sociedad lo que pone en desventaja al género. Según Krause, et al (2018) los hombres tienden a ocupar la mayoría de los puestos directivos en las organizaciones de la sociedad civil, pues el acceso al poder depende en gran parte de la posición socioeconómica, las condiciones estructurales de las relaciones familiares, la generación de ingresos y el acceso a las instituciones estatales, lo cual favorece a dicho género.

El estereotipo es que las mujeres son menos efectivas que los hombres como negociadoras, y este estigma puede crear expectativas sobre el comportamiento y esto a su vez influye el comportamiento. Es decir, el estigma crea expectativas, las expectativas comportamientos que confirman dichas expectativas. (Stuhlmacher y Walters, 2006). En un experimento de (Steele, 1997) se creó un disparador de género en forma de amenaza estereotipada diciéndoles a los estudiantes de maestría en administración de empresas que participaran en una tarea de negociación competitiva que su desempeño sería un gran diagnóstico de su capacidad real de negociación, esto favoreció a los hombres del experimento.

Por otro lado, hay ocasiones que aun cuando la táctica de negociación de las mujeres es acertada, el fracaso de las mujeres puede ser atribuido a causas externas como que el desempeño femenino se devalúa en relación con el desempeño masculino idéntico y que las mujeres perciben sus propios logros relacionados con el trabajo como inferiores a los de los hombres (Anisman-Razin, et al. 2018).

Según Petrescu (2016) dentro de esta variable existen diferentes tipos como lo son el objetivo, la meta, el tema y la percepción. Estos pueden alterar la participación de género en las negociaciones. Si la meta es de ganancia personal o monetaria o si tiene un fin social o altruista. Si el tema de la negociación es considerado como femenino o masculino. Si la percepción externa penaliza a las mujeres por iniciar un proceso de negociación. Bowles, Babcock y Lei Lai (2007) agregan otro componente y es la diferencia en el trato a mujeres y hombres cuando intentan negociar. La sociedad premia y refuerza diferentes tipos de comportamiento para hombres y mujeres y por eso las diferencias en cifras de participación en las negociaciones pueden ser explicadas por la diferencia en cómo la sociedad trata a las mujeres y a los hombres cuando intentan negociar. Según Bowles, Babcock y Lei Lai (2007) las mujeres encuentran más resistencia social que los hombres y por eso son más perjudicadas que los hombres dado que el costo social es mayor.

Por otro lado, según (Kray et al., 2001, 2002) la activación de estereotipos en el contexto de la negociación puede producir efectos de género que favorezcan a los negociadores masculinos o femeninos, según el contenido del estereotipo y como se introduzca. Estos estereotipos afectan de manera distinta a hombres y mujeres en relación con sus habilidades comparativas y por medio de expectativas terminan afectando el desempeño. Este hallazgo de Bowles, Babcock y McGinn (2005) es consistente con el estereotipo de que los hombres son más propensos que las mujeres a participar en los tipos de comportamientos altamente competitivos importantes para lograr buenos resultados en negociaciones.

1.2. Estado del arte

1.2.1. Visión general

Bell y McNicholl 2019 realizan un barrido general sobre cuándo y cómo en los procesos de paz se ha implementado una perspectiva de género, ya que según ellos la inclusión de mujeres va de la mano con otras formas de inclusión política. Se dieron cuenta en los acuerdos que rara vez hay provisiones de protección a las mujeres, limitadas a ser mencionadas una vez por el hecho de cumplir con incluirlas, o a temas relacionados con la victimización de las mujeres, y es muy raro que haya un proceso con una perspectiva holística de género. Por otro lado, mencionan que cuando

existe inclusión de mujeres, se hace únicamente en las etapas integrales del proceso, pero rara vez en la implementación o en las etapas previas. Bell y McNicholl 2019 usan la base de datos PA-X, que recopila 1518 acuerdos de los cuales solo 315 (21%) comprenden por lo menos una provisión que aborde específicamente a las mujeres, su inclusión o sus derechos. La resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, que se ha mencionado previamente, habla de la necesidad de adoptar una ‘perspectiva de género’ en los acuerdos de paz, específicamente trata sobre las mujeres y la representación real de sus intereses.

Si bien las mujeres tienen habilidades específicas de género a la hora de negociar, su participación no debe ser condicionada a demostrar estas para ganarse un puesto. Por el contrario, Bell y McNicholl 2019 argumentan que, aunque una negociación incluya provisiones de género sin haber incluido mujeres, este no tiene plenamente una perspectiva de género si las mujeres no participan en su formulación.

Si bien este documento ha ofrecido varias cifras sobre inclusión, se ha observado una dificultad para medir la participación directa de mujeres por lo cual hay incongruencias en la literatura. Por un lado, Krause encuentra que el 10 % de los acuerdos de 1990 a 2014 han sido firmados por mujeres, mientras que las cifras de ONU Mujeres sugieren que, en ese mismo rango de tiempo, el 4 % de los signatarios y menos del 10% de los negociadores han sido mujeres. Esto sucede porque en algunos casos no hay suficiente información de los perfiles de los signatarios y simplemente por el nombre no siempre es posible reconocer el género. Por otro lado, medir únicamente el género de signatarios excluye la posibilidad de que mujeres que no han firmado acuerdos también pueden haber influido en su contenido, por lo cual, Bell y McNicholl (2019) midieron el diseño del acuerdo en términos de provisiones que mencionaran género o mujeres como evidencia de la inclusión de la perspectiva de género. Tomaron una muestra de más de 1500 tratados en 140 contextos geográficos situados entre 1990 y 2016, por medio de la herramienta PA-X Peace Agreement Data Base. El criterio de búsqueda fue qué disposiciones de género se utilizan, pero también en qué etapa del acuerdo se incluyen y cómo se relacionan con otras formas de inclusión y encontraron los siguientes hallazgos:

1. Si bien hay una disminución general en el número total de acuerdos que se firman cada año, la proporción que incluye referencias a las mujeres ha aumentado

constantemente a lo largo del tiempo, del 7 % en 1990 al 49 % en 2015, el segundo pico más alto durante este periodo de tiempo.

2. La firma de la RCSNU 1325 el 31 de octubre de 2000 hubo una aceleración de la inclusión de las mujeres en los acuerdos. Antes de esta resolución, el 12% de todos los acuerdos incluían referencias a mujeres, frente al 30% a partir de esta fecha.
3. La referencia más común a la mujer es a la participación de la mujer en el proceso de paz o en las nuevas instituciones creadas por éste, en términos generales o previendo medidas específicas que ascienden a 128 casos (8%) y tan solo el 3% promueven las cuotas de género.
4. Las referencias a la violencia contra las mujeres y su inclusión en los esfuerzos de desarrollo son las segundas más frecuentes, ocurriendo en 96 (6,3%) y 90 (5,9%) acuerdos respectivamente.
5. Los acuerdos posteriores de la RCSNU 1325 sí muestran un nivel de todas las formas de referencias a las mujeres mucho más alto que los anteriores.

1.2.2. Importancia

Según Anisman-Razin et al (2018) las mujeres aún son subrepresentadas en la política de todo el mundo, particularmente en campos dominados por hombres como el ejército y la seguridad. Han pasado más de 20 años después de que el Consejo de Seguridad implementó la resolución 1325, que llamaba al fortalecimiento de la protección de mujeres y niñas de violencia sexual relacionada al post-conflicto y de la participación en todas las etapas de la prevención y resolución de conflictos, y la participación de mujeres con voz y voto en las negociaciones es escasa, por no decir muy poca, y aun cuando participan, muchas veces son excluidas de las negociaciones informales que suceden tras bambalinas. Entre 1990 y 2014, de 130 acuerdos de paz, las mujeres firmaron solo 13 y según Anisman-Razin et al (2018) el número de mujeres que firmaron acuerdos de paz no ha aumentado desde que se adoptó la RCSNU 1325 en 2000.

Si bien las cifras de representación son mínimas, el estudio comparativo de (O'Reilly et al. 2015) indica que la participación de las mujeres en los procesos de paz contribuye tanto a la probabilidad de alcanzar un acuerdo de paz como a su implementación exitosa, el análisis estadístico por modelo Cox, que media la durabilidad del acuerdo de Anisman-Razin et al (2018) indica una sólida relación entre las mujeres signatarias y la durabilidad de la paz pues los acuerdos de paz firmados por mujeres incluyen un mayor número de provisiones y una mayor tasa de implementación de las mismas 10 años posterior a la firma, comparado con aquellos acuerdos que no tuvieron participación de mujeres. Esto sucede ya que según Laurel Stone's (2014,) aumentar la participación de las mujeres podría aumentar en un 24,9% la probabilidad de que la violencia termine en un año, pues incluir mujeres aumenta la representación pública y trae a la mesa conocimiento local, sensible al contexto, que apoya la implementación de las disposiciones del acuerdo a nivel local (Prendergast y Plumb 2002). Esto es importante pues la calidad del acuerdo de paz y la tasa de implementación son el mayor predictor para una paz duradera.

La importancia de medir estas variables es que hay un vacío de información alrededor de por qué si está comprobado que es beneficioso incluir mujeres en procesos de negociación para la paz, no se está implementando en la práctica. Abordar esta brecha y entender qué está frenando la transición a la inclusión y representación de género es importante para que las negociaciones de paz puedan ser una ventana de oportunidad para reconstruir la sociedad con base a objetivos justos y de desarrollo sostenible que garanticen inclusión. Más allá del fin inmediato de las hostilidades armadas, las negociaciones de paz sientan las bases para el orden político, económico y social posterior al conflicto. Los grupos excluidos de las negociaciones a menudo quedan marginados en la política posconflicto Krause, Krause y Bränfors (2018).

Hacer caso omiso a la discriminación posterga la violencia ya que según Anisman-Razin et al (2018) la desigualdad de género es un fuerte predictor de conflicto armado lo que sugiere que existe una conexión entre la seguridad de las mujeres, su participación política y la paz duradera.

Por otro lado, el éxito en las operaciones de consolidación de la paz aumenta si las mujeres pueden expresar su opinión en el proceso de construcción (Gizelis 2009). La opinión de género trae a la mesa diferentes antecedentes, perspectivas y entendimientos de lo que significa paz y las prioridades que deben existir para que esta prospere.

1.2.3. Latinoamérica

Las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) ha sido uno de los actores más importantes desde 1964 en el conflicto civil de Colombia. El proceso de paz que hubo marcó la historia del país y ha sido un caso de estudio muy reconocido por ser comparativamente mucho más inclusivo que los otros casos registrados hasta el momento. Las fuerzas de las FARC estaban conformadas por mujeres en un 30% - 40%, que en el 2016 equivalía aproximadamente a siete mil personas de las cuales algunas ya ocupaban rangos de poder dentro de la organización (O'Neill 2015; Daly 2016). Los diálogos de paz comenzaron con charlas exploratorias en el 2011, logrando sentarse en la mesa de negociación en el 2012. Esto fue posible gracias a la colaboración del gobierno cubano que facilitó el espacio de dialogo en La Habana.

El equipo negociador de las FARC, de manera consciente, contaba con una participación femenina que iba creciendo, en el 2015 aproximadamente fue del 40%. Dicho esto, el estudio de Henshaw (2020) examina cómo hombres y mujeres del equipo negociador de las FARC participaron en un discurso público en Twitter previo a un referéndum sobre los acuerdos de paz en 2016.

Utilizando un enfoque de métodos mixtos que incluye análisis computacional y una lectura detallada de las publicaciones en las redes sociales, demostró que las mujeres en el equipo negociador de las FARC fueron los usuarios más exitosos de las redes sociales y que ofrecieron una contribución distinta al discurso sobre la paz, centrándose en la relevancia del género y promoviendo vincular temas como la necesidad de abordar los derechos de las comunidades LGBTI+.

El estudio también se enfocó en un análisis estadístico del uso que le daban los miembros de las FARC a las redes sociales, haciendo una diferenciación de género. Se demostró que en procesos de negociación las mujeres eran más solidarias con el proceso de paz, compartiendo su apoyo y en muchos casos promoviendo nuevas iniciativas para aportar en la construcción de los acuerdos y su consolidación.

Por otro lado, aunque la participación de los hombres en las redes sociales era menor, también se podía apreciar. Esto permitió llegar a una conclusión de que las preocupaciones que los hombres transmitían estaban muy orientadas hacia los conflictos de clases sociales y la justicia, mientras que las mujeres comunicaban más preocupaciones dirigidas a las desigualdades de género y los derechos para la comunidad LGBTI+.

Además, se concluyó también que gracias a la participación más activa de las mujeres los canales de comunicación entre las partes se vuelven más constantes y fluidos.

Otro caso de la región es el estudio de Céspedes-Báez y Ruiz (2018): En este estudio, se analizan las tácticas desplegadas por ONGs, movimientos y grupos defensores de los derechos de las mujeres de Colombia para desafiar el masculinísimo en las negociaciones de paz entre el gobierno colombiano y la ex guerrilla colombiana Fuerzas Armadas Revolucionarias (FARC) celebradas en La Habana.

Basándose en la literatura sobre la participación de las mujeres en los procesos de paz y justicia transicional, la investigación evalúa la presencia de las mujeres en los diálogos de paz de Colombia, la forma en que los movimientos de mujeres articularon sus demandas, el papel de la subcomisión de género y la manera en que el género fue introducido en los borradores del acuerdo de paz y en el documento que firmaron las partes en la negociación en Cartagena en septiembre de 2016.

Dentro de estos actores, se creó un movimiento en el 2012 que se llamaba Women for Peace en el cual más de 40 organizaciones no gubernamentales juntaron voces para difundir el slogan que decía “No puede haber paz mientras haya opresión y la mitad de la humanidad todavía está excluida del mejor desarrollo – mujeres” (Mujeres por la Paz 2012).

Algo de crédito se le tiene que atribuir a este movimiento ya que el gobierno colombiano en noviembre del 2013 sentó dos mujeres más en las mesas de negociación y en junio del 2014 se abrió un espacio para discutir los intereses de las mujeres en una comisión permanente de los diálogos, esta comisión estaba conformada por cinco representantes de las FARC y cinco

representantes del gobierno colombiano. Lograron que desde la creación de esta comisión de género participaran más de 18 mujeres defensoras de los intereses de organizaciones femeninas, teniendo de esta manera, un rol importante en la construcción de los acuerdos.

Sin embargo, también ocurrieron incongruencias internas como que, Rodrigo Londoño Echeverri, también conocido como Timochenko, líder de Las FARC en su momento, hiciera declaraciones, donde decía que el debate entre hombres que saben de guerra facilita la conversación (Marisol Gómez; 2016), por eso es importante reconocer y aplaudir los esfuerzos que han dedicado las ONG especialmente las que participaron en “Mujeres por la paz”. En esta iniciativa insistieron en la importancia de la participación de las mujeres construyendo la paz y les hicieron llegar un mensaje al gobierno y las FARC que decía “¡La paz sin las mujeres no va!” (Encuentro Nacional de Mujeres por la Paz 2012).

En el 2013, debido a estancamientos en los procesos de negociación, el gobierno designó a dos abogadas defensoras de los derechos humanos como plenipotenciarias en el proceso de paz, es decir, representantes del gobierno con plenos poderes para negociar. Estas dos mujeres fueron Nigeria Rentería Lozano y María Paulina Riveros Dueñas (Mujeres por la Paz 2012). Las respuestas que se dieron en este proceso de negociación derivadas de las presiones de los grupos de mujeres son bastante favorables y marcan una diferencia del control masculino en los procesos de paz al que estábamos acostumbrados.

1.2.4. África

En el caso del continente africano se encuentran que los gobiernos de los diferentes países son definidos por legados históricos y coloniales, personalización del poder, etnificación de la política y estructuras débiles de gobierno y exclusión de las mujeres del proceso de toma de decisiones (Selebogo y Yaliwe, 2020).

En la mayoría de los casos, especialmente con respecto a los discursos de orientación occidental, el lugar de las perspectivas de género en el proceso de paz, en los puntos conflictivos de los estados poscoloniales de África, se ignora o se le resta importancia.

El documento argumenta que las mujeres podrían mejorar el proceso de paz si se les brinda la misma oportunidad de participar en las estructuras de paz y seguridad y en los procesos políticos internos, como se describe en la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Se realizaron entrevistas con varias mujeres congoleñas que demostraron un profundo conocimiento de las dinámicas políticas de RD Congo, realidades sociales, dinámicas conflictivas y desafíos para la construcción de paz. Los entrevistados incluyeron representantes de la sociedad civil, ONG, funcionarios gubernamentales, académicos, periodistas y líderes comunitarios y juveniles (cuyas comunidades se han visto afectadas por el conflicto). Este documento utilizó además artículos, libros, revistas, informes gubernamentales, periódicos, documentos legislativos, informes de empresas e Internet como fuentes principales de datos secundarios.

La realidad en el continente africano es que el machismo es muy pronunciado, y la gran mayoría de los políticos y los negociadores de paz son hombres. Esta distribución de poder deja a las mujeres sin una voz que defienda sus intereses en los procesos donde se toman decisiones.

No solo es importante la participación femenina en estos procesos de decisiones para defender sus intereses particulares, también lo es por la perspectiva femenina que suma en todas las discusiones. Este mismo caso de estudio de Selebogo y Yaliwe afirma que a las mujeres, en su mayoría, les preocupan problemas que no necesariamente las afectan solo a ellas como género. Esto es importante porque las mujeres no pueden seguir siendo solo reconocidas y escuchadas como víctimas, pero también como actores en la prevención y solución de problemas.

Ntahobari and Ndayiziga (2003) estudian como en la sociedad tradicional de Burundi, un país pequeño, en el centro del continente africano, las mujeres siempre han sido consideradas como pilares de la paz y puentes en las relaciones de toda la sociedad.

Las crían con una mentalidad donde las preparan para liderar, como en muchas sociedades a los hombres. Una cultura similar se ubica en otros países africanos como Cameroon, Namibia, Nigeria, Somalia y Tanzania.

Además, un estudio de Mazuarana y McKay (1999) dice que muchas culturas africanas miran a la mujer como un agente que por naturaleza es creador de vida, entonces en los procesos de paz se les respeta la opinión por la autoridad moral que tienen por encima a la de los hombres.

El autor Nwoye (2009) también comparte una posición similar y después de estudiar la participación de las mujeres en la construcción de la paz en seis colonias africanas, concluye que las mujeres de edad son siempre muy respetadas por toda la comunidad y juegan un papel muy importante en la solución de conflictos.

Un caso de éxito que tuvo el continente fue antes de que se constituyera el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en Sur África, cuando mujeres de la república del Congo organizaron reuniones en Nairobi con distintos actores involucrados en conflictos armados por la región para lograr la paz. Estos diálogos dejaron buenos resultados, fue un proceso ágil y eficiente. Entre los acuerdos, estaba el cese inmediato al fuego y la adopción de las mujeres en todos los niveles gubernamentales, estableciendo un mínimo del 30% de participación femenina.

El artículo de Westendorf (2018) se investigan las implicaciones de la exclusión de las mujeres para la naturaleza y la durabilidad de los procesos de paz, y si los factores que socavan la consolidación de la paz después del asentamiento pueden prevenirse mediante una pacificación más inclusiva.

Examina el proceso de paz entre Sudán y Sudán del Sur que produjo el Acuerdo General de Paz de 2005, los roles que desempeñaron las mujeres en la construcción de la paz y su exclusión de las negociaciones oficiales, y las fuentes de inseguridad posterior al Acuerdo General de Paz.

El proceso de paz de Sudán del Sur muestra que la exclusión de las mujeres puede entenderse como un “canario en una mina de carbón”: un marcador muy visible de la exclusividad más amplia de tales procesos y la compleja dinámica de la captura de la élite en los procesos de guerra y paz.

La exclusión de las mujeres fue producto del mercado político de la región, en el que las élites aseguran el poder y la autoridad, a través de la violencia y la negociación, excluyen a otros grupos.

En este caso, la exclusión se convierte en una táctica estratégica deliberada que se extiende desde la guerra hasta tiempos de paz. Por esto, según Westendorf (2018), la exclusión de mujeres no es la razón por la que los procesos de paz fracasan, sino más bien el producto de la apropiación de los procesos de paz por parte de las élites y la estructura que obtienen los documentos viciada por los intereses de pocos. Procesos de paz que facilitan y recompensan tal apropiación, son graves consecuencias para la sostenibilidad de la paz posterior al establecimiento.

También es importante incorporar dentro de los procesos de paz a poblaciones civiles y partidos políticos. Para respaldar esto, se menciona el caso de Liberia, un país de la costa oeste de África, donde se firmó un acuerdo de paz en el 2003.

Este acuerdo tuvo varias partes involucradas adicionales al gobierno y los dos grupos rebeldes con los que combatían. Participaron 18 partidos políticos y varias organizaciones representando los intereses de la población civil como lo fue el consejo interreligioso de Liberia y una red de mujeres para la paz que se llama Mano River. Como resultado lograron un acuerdo de paz mucho más legítimo y estructurado que ayudó a garantizar su permanencia con el tiempo (Westendorf. 2018).

2. Metodología

Desde las teorías de la administración tradicional, la inclusión de los intereses de género en los acuerdos de paz significa un esfuerzo categórico en crear un ambiente próspero para el desarrollo de la economía y los negocios.

Se ha afirmado varias veces según la revisión bibliográfica que la inclusión y la diversidad son factores que aumentan las probabilidades de éxito de un acuerdo de paz, y según el Instituto para la Economía y la Paz, la paz a su vez actúa como un predictor para el desempeño futuro de un país influenciando varios, sino todos, sus indicadores macroeconómicos. Estas cifras y los resultados de esta metodología sirven para identificar riesgos en inversiones, diseñar instrumentos financieros con mejores rendimientos, entender mejor y contribuir a las evaluaciones de riesgo de los países para las empresas que están decidiendo dónde invertir y determinar mejores resultados futuros de ESG (IEP, 2021).

La metodología de este trabajo tuvo como fin describir las potenciales barreras reales que impiden el acceso de mujeres a las mesas de negociación de procesos de paz y qué factores contextuales posibilitan la representación de los intereses de género. Esta metodología estuvo orientada a identificar y evaluar las potenciales razones por las cuales la brecha entre inclusión e información es tan amplia.

Los objetivos específicos de la investigación fueron:

1. Identificar los posibles habilitadores externos para inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz.
2. Identificar potenciales barreras internas para inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz.
3. Contrastar la relación entre variables internas y externas para inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz.

2.1. Tipo De Investigación

Se realizó una investigación bibliográfica y de campo. Para la primera porción de la investigación se reunió información de la base de datos PA-X, una fuente secundaria, que reúne información de varios procesos y acuerdos paz y que será posteriormente explicada en más detalle. Sobre esta base de datos se definió la población de estudio a la cual se le realizó una respectiva investigación de fuentes secundarias. Y para la segunda porción de la investigación se realizó un trabajo de campo entrevistando a expertos sobre posibles causas de la exclusión de mujeres en las negociaciones de procesos de paz y la potencial relación entre las variables.

La metodología implementada fue explicativa ya que no solo describió, sino que interpretó los hallazgos encontrados incluyendo las razones por las cuales el fenómeno de exclusión sigue ocurriendo después de tantos años de esfuerzos por contrarrestarlo.

Es decir, en este documento se buscó definir las potenciales barreras, habilitadores y la relación entre ellos y así explicar la brecha entre información y actualidad para que las mujeres puedan tener una participación equitativa en negociaciones de procesos de paz.

2.2. Enfoque

El enfoque de esta investigación es mixto dado que los datos que se recolectaron son de carácter cuantitativo y cualitativo.

Con base a las cifras de participación de mujeres y de inclusión de provisiones de género se realizó el análisis de donde surgieron las variables a ser estudiadas, previamente mencionadas, que al ser sociales son relativas y representan realidades subjetivas, por lo cual esta investigación buscó describir, comprender e interpretar la relación entre las cifras de participación y las razones que las explican. En este caso el método cuantitativo lleva al cualitativo por lo cual el enfoque es mixto secuencial.

Se realizó una primera porción cuantitativa en donde se seleccionó una muestra de acuerdos de paz de la base de datos PA-X, sobre esta muestra se analizaron las variables externas, posteriormente definidas en detalle. Se buscó definir la incidencia de las barreras en diferentes procesos y su recurrencia en un proceso deductivo, secuencial y probatorio de la existencia y distribución de estas analizando una realidad objetiva, de esta forma se pueden medir magnitudes de recurrencia e incidencia (Hernández, et al, 2014, p.5).

Como segunda parte de la investigación, se hizo un trabajo de campo donde se realizaron entrevistas compuestas a expertos con una porción abierta guiada y una porción cerrada para obtener sus perspectivas y puntos de vista (emociones, prioridades, experiencias, significados y otros aspectos más subjetivos) (Hernández, et al, 2014, p.6). Sin embargo, el instrumento que se

definió incluyó una porción abierta de entrevista guiada y una porción cuantificable de preguntas de ranking de escala de Likert que permitió aterrizar los resultados y obtener conclusiones medibles.

2.3. Muestra y población

Se tomó como referencia la base de datos PA-X para la definición de la población y la muestra de la primera porción de la investigación, el análisis de características macro usando fuentes secundarias. Esta es una base capaz de sustentar investigaciones tanto cuantitativas como cualitativas, creada por la Universidad de Edimburgo ha sido diseñada para proporcionar un fácil acceso a los textos de los acuerdos de paz y permitir a los usuarios explorar patrones de acuerdos a lo largo del tiempo, tanto dentro de los procesos como entre procesos. PA-X es producido principalmente por un equipo de investigadores de la Universidad de Edimburgo, con colaboradores adicionales.

El propósito bajo el cual opera es ser accesible para mediadores y partes en conflicto que buscan entender cómo se puede llegar a un compromiso, actores cívicos que buscan influir en las conversaciones y propuestas de paz en curso e investigadores en ciencias sociales interesados en comprender los acuerdos de paz cuantitativa y cualitativamente. La base tiene una codificación de disposiciones para más de 225 categorías sustantivas, como poder compartido, mujeres y justicia transicional, aparte permite realizar permutaciones de búsqueda que pueden desagregar los datos por país, entidad, región, tipo de conflicto y etapa del acuerdo; y permite el examen de diferentes combinaciones de temas abordados (Bell, Badanjak, Forster, Jamar, McNicholl, Molloy, Nash, Pospisil, Wise. 2019).

Este primer grupo de todos los acuerdos comprende 1959 acuerdos pertenecientes a 144 procesos contenidos entre 1990 hasta el 1 de junio de 2022. Un proceso puede comprender uno o más acuerdos de los cuales haya diferencias en características contextuales de cuando se finalizaron.

La población de este estudio son los acuerdos de paz que incluyen disposiciones de género. En primer lugar, se definen, acuerdos de paz dentro de la base de datos PA-X como:

Documentos formales disponibles públicamente, producidos después de discutir con los protagonistas del conflicto y acordados mutuamente por algunos o todos ellos, que abordan el conflicto con miras a ponerle fin (Bell et al, 2020).

La base de datos también permite filtrar por categorías. El primer filtro que se le aplicó a la población es los acuerdos que incluían provisiones de género. Esta es una variable binaria, que toma el valor de 1 si alguna de las disposiciones del acuerdo de paz aborda específicamente a las mujeres, su inclusión y sus derechos, se incluyen referencias a niñas, viudas, madres, violencia sexual, violencia de género, UNSC 1325 o CEDAW, mujeres lactantes. Si tales disposiciones no están presentes en el acuerdo, el valor de la variable es 0. Es de interés de esta investigación entender en estos casos qué factores externos habilitaron la inclusión.

El filtro redujo la población de 1959 acuerdos pertenecientes a 144 procesos a 399 acuerdos pertenecientes a 88 procesos, lo que para futuras referencias representa el 20,36% de los acuerdos.

De estos procesos, se definió usar una muestra de 40 procesos (el 10%) distribuida por periodos de tiempo de ocho años: 1990-1998, 1998-2006, 2006-2014 y 2014-2022. No todos estos periodos cuentan con la misma cantidad de procesos así que se hizo un muestreo proporcional; si 40 procesos es el 10% de la población entonces se tomó el 10% de cada uno de los periodos.

Tabla 1: Distribución de la muestra

| Periodo | Numero de acuerdos | 10% |
|-----------|--------------------|-----|
| 1990-1998 | 80 | 8 |
| 1999-2006 | 101 | 10 |
| 2007-2014 | 120 | 12 |
| 2015-2022 | 98 | 10 |

Nota: elaboración propia

Posteriormente, para la parte cualitativa de análisis de habilitadores externos y la relación entre ellos y barreras internas, se realizaron entrevistas a expertos. El instrumento de entrevista contó con seis preguntas abiertas y guiadas y nueve preguntas cerradas a escala de Likert que permitieron identificar según expertos la relevancia de las dos variables y el nivel de correlación.

Para la selección de expertos se creó una base de datos con más de 20 contactos, la cual se encuentra anexada al final de este documento, en donde se incluían los datos de contacto, el cargo y la empresa que representan y la relevancia para la investigación. Los expertos fueron de diversos campos como academia, alta diplomacia, resolución de conflictos, actores públicos, embajadores, investigadores, etc. Y, sus áreas de experticia todas tenían que ver con paz, conflicto, diplomacia, negociación y género y mujeres.

Sobre la lista inicial se lograron cinco entrevistas.

3. Posibles habilitadores externos para inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz.

Se realizó un análisis de la base de datos PA-X para obtener la muestra de estudio que comprende 40 acuerdos de paz en donde se incluyen provisiones de género. Estos acuerdos corresponden a negociaciones realizadas entre 1990 y 2021 así que se tomaron cuatro periodos de ocho años cada uno con un número distinto pero proporcional correspondiente al total de acuerdos y al tamaño de la muestra (seleccionados aleatoriamente).

Tabla 2: Distribución de la muestra

| Distribución de la muestra | | |
|----------------------------|--------------------|-----------------|
| Periodo | Numero de acuerdos | Muestra del 10% |
| 1990-1998 | 80 | 8 |
| 1999-2006 | 101 | 10 |
| 2007-2014 | 120 | 12 |
| 2015-2022 | 98 | 10 |

Nota: elaboración propia

PA-X es una base de datos y depósito de acuerdos de paz desde 1990 hasta el 1 de junio de 2021. PA-X proporciona un conjunto completo de datos de acuerdos de paz desde 1990 hasta mediados de 2021, capaz de sustentar investigaciones tanto cuantitativas como cualitativas, creada por la Universidad de Edimburgo ha sido diseñado para proporcionar un fácil acceso a los textos de los acuerdos de paz y permitir a los usuarios explorar patrones de acuerdos a lo largo del tiempo, tanto dentro de los procesos como entre procesos.

Para encontrar los posibles habilitadores externos o contextuales se definieron tres variables las cuales surgieron después del análisis de la literatura y de la asesoría de expertos en las entrevistas realizadas para el capítulo dos y tres.

La primera variable que se definió fue la paridad de educación femenina y masculina. Para esto se usó el indicador del Banco Mundial “Proporción de niñas con respecto a niños en educación primaria y secundaria”. Se escogió este indicador porque mide y compara el acceso a la educación de ambos géneros y está relacionado con el ODS 4: Educación de calidad y la meta 4.5 de paridad escolar: De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad (ODS 4 meta 4.5 ONU). Previamente se identificó en la revisión de la literatura que cuando hay un mayor número de mujeres calificadas y en posiciones de influencia es mayor la posibilidad de exista la representación de sus intereses en las negociaciones de acuerdos de paz.

Esta variable fue validada en las entrevistas a expertos. Según María Eugenia Pinto quien fue Asesora de Frank Pearl en el proceso de desmovilización de los Paramilitares en Colombia 2005, ex alta Comisionada de Paz y consejera para la Reintegración en Colombia, cada vez hay más mujeres entrando a universidades y a carreras importantes, sin embargo, en zonas rurales la paridad de la educación es más difícil y sin que haya mujeres capacitadas y en altos cargos es imposible que se dé una representación auténtica de sus intereses (Pinto, M.E. 19/10/2022).

En relación con los ODS el hilo lógico fue el siguiente. El objetivo final de este proyecto es contribuir al Objetivo 16: Lograr paz, justicia e instituciones sólidas por medio de Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades (meta 16.7). Sin embargo, para llegar a este objetivo es necesario primero tratar el objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y la meta 5.5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. Y a su vez, es necesario tener en cuenta el ODS 4 y la meta de paridad en la educación mencionada previamente.

De acuerdo con Masooma Rahmaty, analista de políticas de Paz, Género y Seguridad una de las principales causas de exclusión de mujeres y sus intereses en negociaciones de acuerdos de paz es la exclusión sistemática de mujeres en el gobierno y en general en puestos de poder. Hasta el momento no se ha podido definir un enlace directo entre educación y participación de género, pues los procesos de selección de las delegaciones por lo general son confidenciales y en gran parte motivados por intereses políticos (Rahmaty, M. 10/10/2022).

Sin embargo, al medir esta variable fue posible identificar que para la gran mayoría de los acuerdos donde hubo representación de intereses de género también había altos niveles de paridad donde el menor puntaje es de 64% que encontramos en Afganistán lo que significa que, para los acuerdos analizados, la paridad efectivamente es un habilitador externo.

La segunda variable analizada fue el valor de la opinión política de las mujeres en el contexto del conflicto. Según las entrevistas realizadas a expertos se encontró como constante que la existencia de políticas de igualdad de género y el valor a la mujer en la política son habilitadores de la representación de intereses por dos razones: la primera es que mandan un mensaje a la sociedad civil de que la opinión de las mujeres es importante y la segunda es que protegen a la mujer y la impulsan a participar con su opinión.

Se midió el año en el que se reconoció el derecho de sufragio a las mujeres pues este suceso implica el momento en el que por primera vez se valora la opinión de género para tomar decisiones

políticas que representan la mitad de la población y representa un hito que detona otras luchas dentro de la pelea por la representación.

Con base en eso se creó un sistema de puntos (a partir de la construcción de una proporción movible explicada posteriormente) que califica de 0 a 100 con base a qué tan consolidada estaba la participación política de las mujeres al momento de firmar el acuerdo. 100 indica que, al momento de firmar el acuerdo, el país lleva la mayor cantidad de tiempo posible de haber legalizado el voto femenino.

El primer país del mundo en reconocer el derecho al voto de las mujeres mayores de 21 años fue Nueva Zelanda en 1893, es decir hace 129 años (Del Val. 2021) Por esta razón se tomó 1893 como base para el cálculo.

La ecuación fue la siguiente:

$$\frac{(\text{Año de firma del acuerdo} - \text{Año de reconocimiento del voto femenino})}{(\text{Año de firma del acuerdo} - 1893)} = \frac{x}{100\%}$$

La variable *Año de reconocimiento del voto femenino* varía para cada caso y hace referencia al país donde se firmó el acuerdo.

La resta entre *Año firma del acuerdo y 1893* indica, al momento de firmar el acuerdo, cuál era el tiempo máximo que podría haber tenido un país para haber consolidado la participación política de las mujeres

Por ejemplo, si uno de los acuerdos se realizó en el 2010, la mayor cantidad de tiempo que pudo haber desde la legalización del voto son 117 años (2010-1893), es decir este es el 100%. Y, se encontró que el país donde transcurrió el conflicto legalizó el voto femenino en el año 1910, es decir 100 años antes del conflicto, entonces el puntaje para este acuerdo en la variable de valor de la opinión política de las mujeres se calcula:

$$\frac{(2010 - 1910)}{(2010 - 1893)} = \frac{x}{100} , x = 85,47\%$$

Este resultado indica que en este caso el país llevaba el 85% del máximo tiempo posible, consolidando la participación política y valoración de la opinión femenina. Al ser una escala de 0 a 100 fue posible comparar esta variable con las otras dos en una misma tabla.

Y la tercera variable que se midió, tenía como objetivo medir la cantidad de mujeres en cargos de poder. Para esto se utilizó el indicador: Porcentaje de empresas con mánager mujer (promedio entre empresas que reportan) del banco mundial (Banco Mundial. 2022 De acuerdo con un analista de políticas de Mujer, Género y Paz para Latinoamérica del IPI, si solo hay hombres en cargos de poder, entonces no se va a exponer a la sociedad a nuevas formas de realizar los procesos, lo cual solo refuerza el ciclo de exclusión). Sin embargo, si en el contexto del conflicto existe un alto porcentaje de mujeres como mánager de empresas entonces se entiende que el entorno acepta mujeres en cargos directivos y que se están teniendo en cuenta los intereses de género pues se toman decisiones más representativas. Si bien este es un indicador de sector privado y de empresas que reportan, es un reflejo de que existen mujeres calificadas y educadas y de que el entorno acepta y valora las mujeres en posiciones de poder por lo cual esto es un habilitador para la participación y la representación.

De acuerdo con la entrevista de María Eugenia Pinto, la forma en que se le da visibilización a las mujeres es muy importante y manda un mensaje contundente así sean cargos de gerencia público o privado (Pinto, M.E. 2022).

La información recolectada se puede observar en las siguientes gráficas. En el eje X se encuentran los países en los que fueron consolidados los diferentes acuerdos y tratados de paz y en eje Y el valor para las tres variables que se va a estudiar. La columna azul representa la proporción de niñas que hay en educación primaria y secundaria por cada niño en ese país. La columna roja representa el valor de la opinión de la mujer, que se calculó matemáticamente teniendo como referencia el año en el que se les dio el derecho a votar en ese país y el año en el que se firmó el tratado de paz en discusión. Por último, está la columna azul que refleja el porcentaje de mujeres con posiciones de poder en las empresas de dicho país.

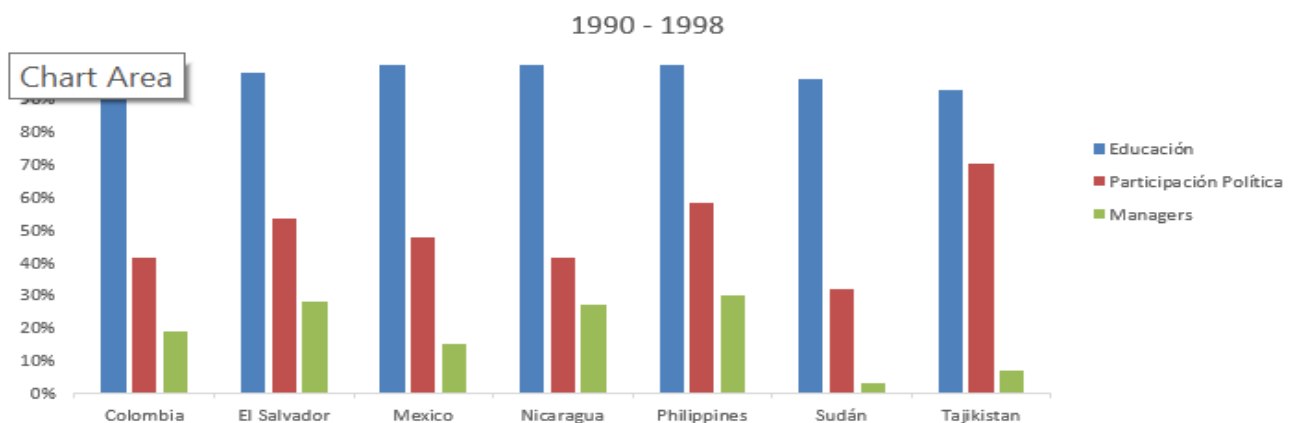
Las variables mencionadas previamente se encuentran en las gráficas de la siguiente manera:

- Educación: Proporción de niñas con respecto a niños en educación primaria y secundaria
- Participación política: Valor de la opinión política de las mujeres
- Managers: Porcentaje de empresas con mánager mujer (promedio entre empresas que reportan)

Se puede observar en la gráfica el análisis de los siguientes acuerdos: Comprehensive Agreement on Respect for Human Rights and International Humanitarian Law between the Government of the Republic of the Philippines and the National Democratic Front of the Philippines, Chapultepec Agreement, Agreement Regarding the Joint Proposals between the Federal Government and the EZLN, Acuerdo Final entre el Gobierno Nacional y el Movimiento Armado Quintín Lame, Campamento de Pueblo Nuevo Caldono-Cauca, Acuerdo de Remolinos del Caguán: Joaquín Gómez Fabián Ramírez Comandantes del Bloque Sur de las FARC-EP, Delegados del Gobierno José Noé Ríos y Carlos Vicente de Roux, Delegados de la Cruz Roja y Monseñor Luis Augusto Castro, Sudan Peace Agreement, Act on Mutual Forgiveness y The Toncontin Agreement.

Las variables pertenecen a los países donde tuvieron lugar los acuerdos los cuales son: Filipinas, El Salvador, México, Colombia, Tayikistán, Nicaragua, Sudán y Sudán del Sur.

Gráfica 1: Análisis de variables para acuerdos entre 1990-1998

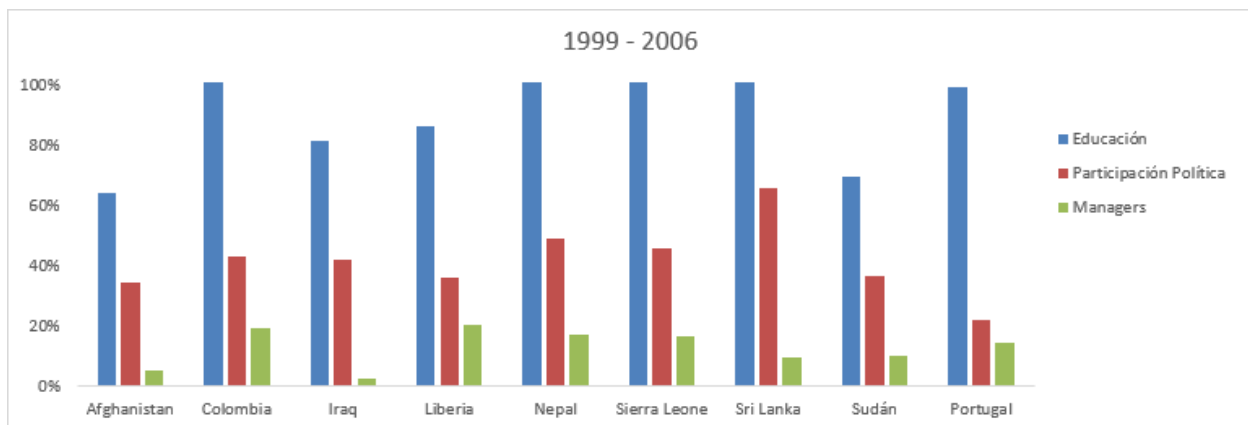


Nota: elaboración propia

En la gráfica 2 se están analizando los siguientes acuerdos: Acuerdo sobre Reglamento para la Zona de Encuentro, Gobierno Nacional-ELN, Agreement of the Third Round Negotiations between the Government of Nepal and CPN (Maoists) at the Prime Minister's Baluwatar and 8-Point Agreement, Framework Agreement on Wealth Sharing during the Pre-interim and Interim Periods between the Government of the Sudan (GOS) and the Sudan People's Liberation Movement/Sudan People's Liberation Army (SPLM/A), Agreed Statement on behalf of the Parties, Human Rights issues relating to the peace process, Peace Agreement between the Government of Liberia, the Liberians United for Reconciliation and Democracy (LURD), the Movement of Democracy in Liberia (MODEL) and the Political Parties (Accra Agreement), Law of Administration for the State of Iraq for the Transitional Period, Tashkent Declaration on Fundamental Principles for a Peaceful Settlement of the Conflict in Afghanistan, Agreement Between the Republic of Indonesia and the Portuguese Republic on the Question of East Timor y Peace Agreement between the Government of Sierra Leone and the Revolutionary United Front of Sierra Leone (RUF/SL) (Lome Agreement).

Las variables pertenecen a los países donde tuvieron lugar los acuerdos los cuales son: Colombia, Nepal, Sri Lanka, Sierra Leone, Sudán, Portugal, Liberia, Iraq y Afganistán.

Gráfica 2: Análisis de variables para acuerdos entre 1999-2006



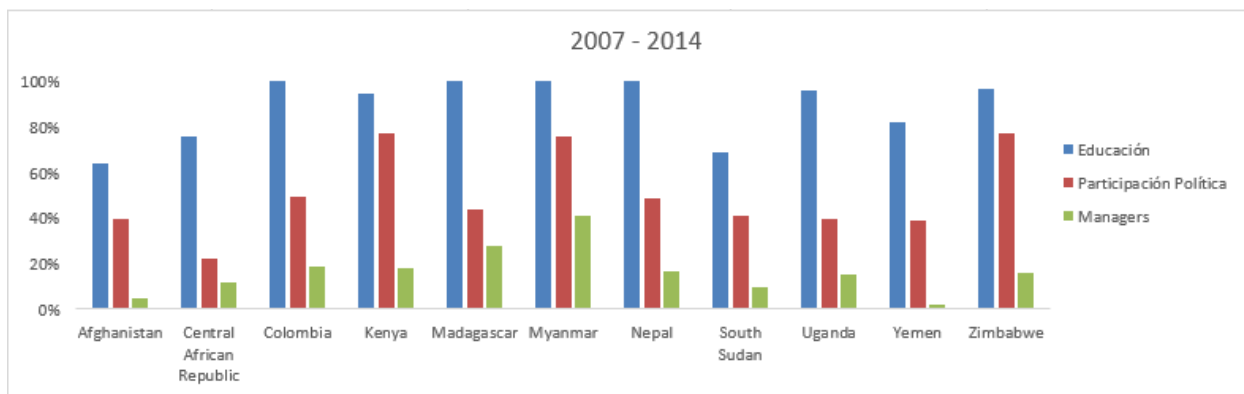
Nota: elaboración propia

En la gráfica 3 se están analizando los siguientes acuerdos: Roadmap for Ending the Crisis in Madagascar - Commitments by Malagasy Political Stakeholders, Statement of the International

Conference on Afghanistan (Hague Conference), Mabanga Peace Accord, Agreement between the GoN and Nepal Adivasi Janajati Mahasangha and Adivasi Janajati Samyukta Sangharsha Samiti, Sotik and Borabu Social Contract, National Dialogue Conference Outcomes Document, Declaration of N'Djamena, Agreement on Cessation of Hostilities between the Government of the Republic of South Sudan (GRSS) and the Sudan People's Liberation Movement/Army (In Opposition) (SPLM/A in Opposition), Joint Communiqué, Havana, December 3, 2014, Agreement between the Zimbabwe African National Union-Patriotic Front (ZANU-PF) and the Two Movement for Democratic Change (MDC) Formations, on Resolving the Challenges Facing Zimbabwe (Global Political Agreement), Agreement on Implementation and Monitoring Mechanisms y Union-level agreement between Pa-Oh National Organization (PNLO) and Union Peacemaking Working Committee (UPWC).

Las variables pertenecen a los países donde tuvieron lugar los acuerdos los cuales son: Afganistán, República Centroafricana, Colombia, Kenia, Madagascar, Myanmar, Nepal, Sudán del Sur, Uganda, Yemen y Zimbabwe

Gráfica 3: Análisis de variables para acuerdos entre 2007-2014



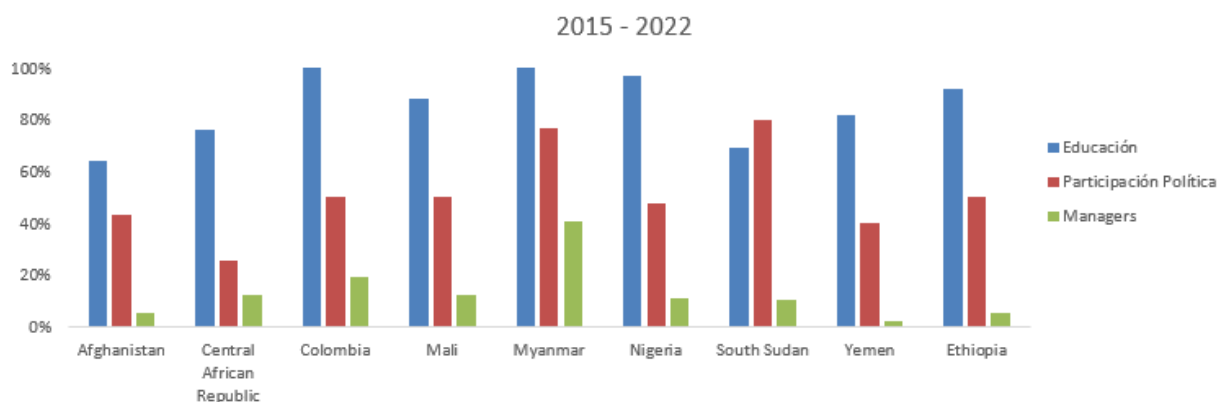
Nota: elaboración propia

En la gráfica 4 se están analizando los siguientes acuerdos: Agreement between the Dafing, Samogo, Fulani, Dogon and Bozo communities of the Baye municipality, located in the area (“circle”) of Bankass and the region of Mopti (Baye agreement), Accord de Paix de Bangassou, Dhahran al-Janoub Agreements on the Cessation of Hostilities in Yemen for Shabwah, al-Dhali’,

al-Baydah, al-Jawf, Ma'rib, Ta'iz and Terms and Conditions, FARC Letter To Christians and Anyone Who Professes a Religion, Oyo State Workshop Resolutions on the Promotion of Community Dialogue, Conflict Resolution and Peacebuilding for Share and Tsaragi Communities, Pacte de Non-Agression et de la Libre Circulation dans La Commune de Ndenga, Union Accord Part II (Pyidaungsu Accord), Agreement between the Islamic Republic of Afghanistan and Hizb-e-Islami, Validation of the Reviews and Amendments on Dukana-Dillo-Maikona Declaration y Statement of participants from Yirol meeting on Wunlit 1999 peace conference after 22 years (Yirol Agreement).

Las variables pertenecen a los países donde tuvieron lugar los acuerdos los cuales son: Afganistán, República Centroafricana, Colombia, Mali, Nigeria, Myanmar, Sudán del sur, Yemen y Etiopía.

Gráfica 4: Análisis de variables para acuerdos entre 2015-2022



Nota: elaboración propia

4. Potenciales barreras internas para inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz.

Las barreras internas hablan sobre todos aquellos obstáculos inherentes al género femenino que resulten en la exclusión de mujeres y la representación de sus intereses.

La información perteneciente a este capítulo se obtuvo a partir de entrevistas a expertos en paz, género, negociación y diplomacia. Se lograron cinco entrevistas a un grupo compuesto por personas de diferentes edades, géneros y nacionalidades con experticia como diplomáticos, académicos e investigadores.

La lista de expertos que se entrevistaron fue la siguiente:

Tabla 3: Perfiles de expertos entrevistados

| Nombre | Relevancia |
|--|---|
| Masooma Rahmaty | Analista de políticas en los programas SDGs for Peace y Women Peace and Security del IPI. Trabajó para la Misión Permanente de Afganistán ante la ONU |
| Anónimo. Por solicitud de la fuente, este sujeto decidió permanecer anónimo de nombre para la publicación de esta investigación | Analista de políticas públicas para Mujeres, Paz y Seguridad del <i>International Peace Institute</i> |
| Gretchen Baldwin | Investigadora del Programa de Operaciones de Paz y Manejo de Conflictos del SIPRI, donde su trabajo se enfoca en género y operaciones de paz. Antes de unirse a SIPRI, Gretchen pasó tres años y medio en el Instituto Internacional de la Paz (Nueva York, NY), donde primero fue editora asistente antes de unirse al equipo de Mujeres, Paz y Seguridad para liderar el género en las operaciones de paz. pista de investigación. Gretchen ha trabajado anteriormente en los Estados Unidos, Camerún, Ruanda y la República Democrática del Congo. |
| Hannah Bowles | Roy E. Larsen Profesor titular de Políticas Públicas y Gestión en la Harvard Kennedy School (HKS). |
| María Eugenia Pinto | Asesora de Frank Pearl en el proceso de desmovilización de los Paramilitares en Colombia 2005, ex alta Comisionada de paz y consejera para la reintegración para Colombia. |

Nota: elaboración propia

Con relación a este objetivo se realizaron dos tipos de preguntas, las primeras abiertas y las segundas en formato Escala de Likert.

Preguntas abiertas:

- En su opinión, ¿existen, y en caso afirmativo cuáles son, características innatas o inherentes a las mujeres que les dificultan o les dan una ventaja en la negociación de paz?
- ¿Cómo cree que cambia la percepción pública de una mujer si participa en una negociación de paz?
- ¿Cree que hay algún sesgo inconsciente sobre la mesa cuando una mujer viene a negociar?
- ¿Qué cree que le falta a la educación (cultural, institucional, en el hogar) para preparar a las mujeres a luchar contra los obstáculos para alcanzar una posición de poder?

Hallazgos

En el siguiente apartado se resumirá las principales percepciones y opiniones de los entrevistados con respecto a las anteriores preguntas.

1. Masooma Rahmaty:

Con relación a las características intrínsecas de género, Rahmaty opina que las mujeres a menudo carecen de confianza en sí mismas para hablar y dar su opinión y tienden a pedir permiso cada vez que van a hablar. A diferencia de los hombres, quienes usan un lenguaje más asertivo y determinante.

Un ejemplo que da es que en las Naciones Unidas los hombres, por lo general, se pasan del tiempo que les ha sido otorgado para hablar mucho más que las mujeres. Por otro lado, cuando las mujeres usan lenguaje directo muchas veces son tildadas como masculinas.

Cuando la sociedad empieza a ver a las mujeres participando en escenarios de poder político y gubernamental hay dos posibles respuestas; aceptación y negación. Mucha gente todavía piensa que las mujeres deben ser cuidadoras del hogar y dedicarse a trabajos domésticos o sociales.

Sin embargo, según Rahmaty, no solo se trata de participación sino de participación significativa. Muchos países han empezado a incluir mujeres en las delegaciones de paz, pero la percepción pública es negativa. Por un lado, se cree que las mujeres no pueden ser cuidadoras del hogar y actores políticos al mismo tiempo. Pero también en otros casos de inclusión ha sido desalentador para la población civil ver los resultados.

En el caso de Afganistán, los Talibanes fueron abordados por periodistas mujeres en la calle para dar declaraciones, y ellos públicamente las ignoraban. Este tipo de acciones mandan un mensaje claro; aunque haya participación de género, es solo simbólica y las mujeres son ignoradas. Lo cual refuerza el problema de que la percepción pública es que las mujeres no van a lograr nada como negociadoras porque igual no son tenidas en cuenta.

Sin embargo, Rahmaty opina que, desde la educación temprana, tocando temas con niños, tanto hombres como mujeres, sobre empoderamiento y enseñarles que pueden dedicarse a lo que cada uno quiera independientemente de los roles de género puede ayudar a romper estas barreras internas sociales e impulsar la inclusión de género, no solo de mujeres (Rahmaty, 10/10/2022).

2. Analista de políticas de Paz, Mujeres y Seguridad del IPI:

Es importante hacer un cambio de enfoque: no se trata de que las mujeres tengan barreras inherentes en su personalidad, sino que la sociedad valora más los rasgos masculinos en las negociaciones. En la mayoría de los casos, las mujeres tienen habilidades sociales distintas a los hombres, lo cual les permite tener acceso a información de las comunidades. Esto hace que las mujeres puedan plantear ciertos temas que no hubieran sido traídos a colación sin su presencia.

Adicionalmente, las mujeres en escenarios de conflicto son percibidas como más confiables y honestas, particularmente si son agentes externos a la política; como representantes de comunidades o de grupos. Por otro lado, la fuente confirma que hay evidencia de que las mujeres son más colaborativas y que pueden cumplir un rol muy importante en la recolección de inteligencia pues plantean problemas sociales desde una perspectiva distinta.

En cuanto a la percepción de la imagen de las mujeres, la fuente afirma que, aún en muchos casos, cada vez que una mujer transgrede un rol femenino tradicional, hay una reacción violenta; las mujeres enfrentan acoso y reciben amenazas. Y cabe resaltar que el acoso hacia las mujeres es mucho más personalizado y dirigido a la sexualización, a criticar el rol de madres y cabezas de hogar.

Para complementar este punto, el sesgo inconsciente juega un rol importante tanto en los hombres como en las mujeres que atienden a la mesa; es un ambiente donde los estereotipos de género están fuertemente cementados lo que hace que se muy intimidante para una mujer en un grupo de solo hombres tener que hablar y regularmente ser interrumpida. También el hecho de que una mujer tenga que representar los intereses de un comunidad completamente diversa y heterogénea es en sí otro problema.

Con relación a la educación, es importante que tanto hombres como mujeres reciban entrenamientos de las habilidades de negociación y se reformule el tipo de habilidades que se valoran como femeninas y masculinas, pues lo que lo que consideramos innato son simplemente características de socialización que se han ido reforzando en el contexto de las negociaciones.

3. María Eugenia Pinto

Según Pinto las cualidades son independientes al género, no existen características innatas o inherentes que hagan que las mujeres sean mejores o peores negociadoras, sin embargo, el entorno juega un rol muy importante en la formación de habilidades y características que diferencian ambos géneros.

Tanto la educación de la familia como el contexto cultural pueden reforzar comportamientos que resultan en una diferenciación de habilidades y dificultades. Pinto señala que en su experiencia ha notado que las mujeres tienen un enfoque de largo plazo que carecen los hombres, dentro de esto ella señala que existe una resiliencia y perseverancia por las metas que se proponen mucho más categórica que en el otro género. Un ejemplo que señala del conflicto armado colombiano es que las mujeres combatientes tanto para la guerrilla como para los paramilitares eran una fuente de miedo para el ejército pues “la mujer es de ideales y es de principios” y si están convencidas de su causa se vuelven imparables.

En cuanto a la percepción de la mujer, Pinto señala una paradoja interesante que pudo observar en las negociaciones de paz en Colombia de la desmovilización colectiva de los paramilitares en el 2005 y para el Proceso de Paz con las FARC en el 2016 y es que hay mayor confianza en las mujeres cuando ellas son quienes escriben la ley o los acuerdos y cuando están involucradas en los procesos de socialización y construcción.

Sin embargo, hay menor confianza cuando la mujer es la cara visible de las negociaciones. Es decir, si la mujer está involucrada en el proceso tras bambalinas genera más confianza con los actores sociales en que lo que se está plasmando en el acuerdo va a representar honestamente sus intereses, pero si la mujer es quien va a dar la cara en las negociaciones entonces disminuye la confianza.

Por último, con relación a la educación Pinto piensa que en el caso de Colombia tanto niños como niñas reciben la misma educación básica. La diferencia no está en el contenido del pensum escolar sino en la manera en que se les enseña tanto en casa como en los colegios, y los ejemplos que ven de machismo y tradiciones culturales que se imponen y hacen que las mujeres y los hombres sean encasillados en roles de género muy específicos, los cuales son muy difíciles de romper porque no existe educación de género o sexual.

En el caso de Colombia en muchas familias de escasos recursos, los hombres comen primero, los hombres van primero a estudiar y las mujeres son impulsadas a tomar roles únicamente en el hogar y son oprimidas tanto por sus padres como por sus esposos para cumplir estas funciones. Esto, en

sí es una gran barrera de acceso para las mujeres en las negociaciones: muchas mujeres no terminan sus estudios porque quedan embarazadas accidentalmente y no pueden continuar o tienen que cumplir con obligaciones del hogar y no tienen tiempo o el permiso de su familia para asistir. (Pinto, 19/10/2022)

4. Gretchen Baldwin

Baldwin trabaja en el programa de Operaciones de Paz y Gestión de Conflictos enfocada en género y opina principalmente que las características de género son todo menos innatas y son una consecuencia de socialización. La cual puede ocurrir incluso en etapas tardías de la vida de las mujeres cuando entran a las instituciones y no solo a tempranas edades.

Con relación a las capacidades innatas de género y al cambio en percepción ante las mujeres, un tema que es importante resaltar es la seguridad. La seguridad puede tener un enlace directo con la actitud y las características de género que se van sementando en las mujeres. Un ejemplo que da es el caso de Irlanda del Norte en donde las mujeres recibieron más visibilidad después de El Acuerdo de Viernes Santo. Muchas de las mujeres involucradas se enfrentaron a muchos problemas de seguridad y acoso por su exposición política, lo cual deja el interrogante sobre cómo esto afecta la actitud, las formas y las habilidades de negociación de género si el miedo y las persecuciones son factores constantes cuando las comunidades subrepresentadas acceden al poder y a la opinión.

Por otro lado, según Baldwin, se puede observar en la práctica que si las mujeres son movilizadas a delegaciones solo lo hacen una vez y muy pocas veces repiten, lo cual se debe a muchísimas razones que van desde barreras administrativas hasta agresiones sexuales.

La visualización de mujeres en posiciones de poder puede ser un arma de doble filo, pues hace que las diferencias se vuelvan muy obvias, y si los consumidores ven a las mujeres acosadas o

humilladas, eso puede enfriar el entusiasmo de otras mujeres a participar o del público general a apoyar la inclusión de género en estos escenarios (Baldwin, 25/10/2022).

5. Hannah Riley Bowles

Una de las principales barreras innatas al género según Bowles es el rol como cuidadoras de las mujeres en las familias, puesto que, si tienen que cuidar de sus esposos, hijos o demás familiares no pueden siempre acceder a las negociaciones, especialmente en casos de violencia o situaciones extremas.

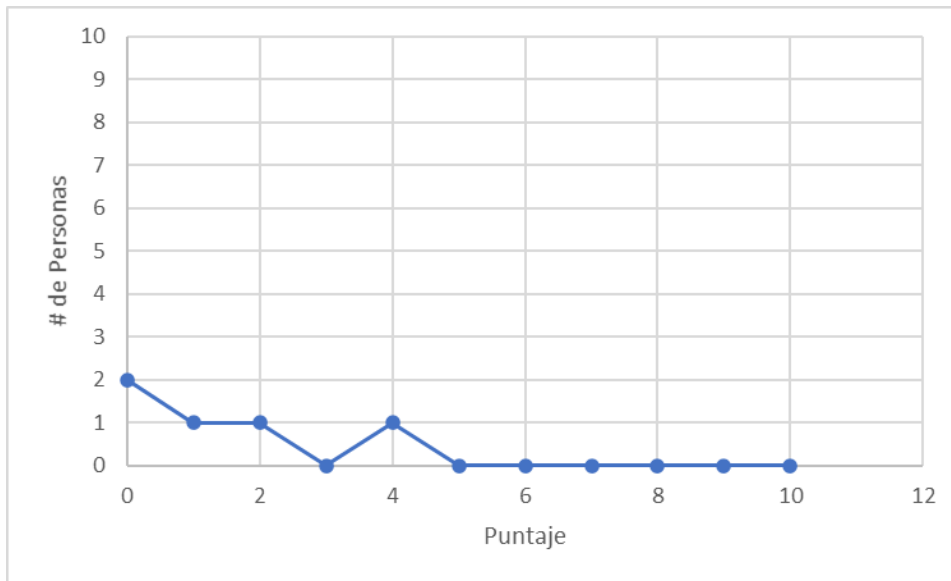
Por otro lado, los estereotipos de género definen a los hombres como más combativos, competitivos e impositivos y a las mujeres como más pasivas y colaborativas. Sin embargo, Bowles opina que los argumentos que encasillan las características de género tanto de hombres como de mujeres pueden resultar contra productivos, así se refieran a características positivas. Estos pueden ayudar a darles entrada a las mujeres a las mesas, pero una vez adentro son marginalizadas porque existe el estigma de que no van a pelear lo suficiente por defender los intereses de la delegación

Resalta también Bowles que no existe evidencia de una diferencia inherente al género, biológica u hormonal con relación a escalación de conflictos. Las diferencias en características de género son difíciles de explicar ya que existe mucha variación cultural de si la sociedad es comunal, individualista, patriarcal matriarcal, etc. Y, esto conlleva todo un aprendizaje de comportamientos y habilidades (Bowles, 25/10/2022).

Cuestionario escala de Likert.

1. Las características y roles de género son más importantes para determinar la inclusión de las mujeres en las negociaciones de paz que los factores externos o contextuales de donde transcurre el conflicto.

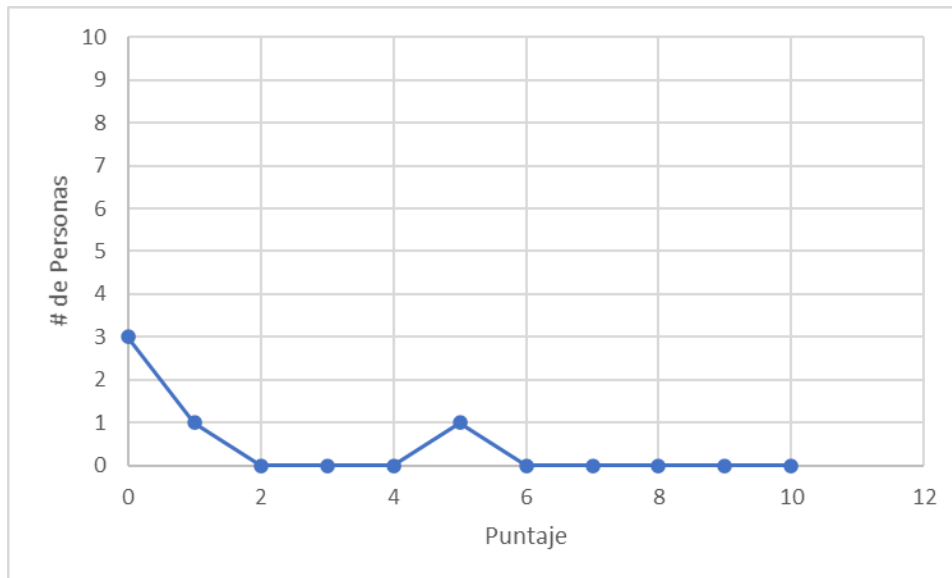
Gráfica 5: Cuestionario de Likert pregunta 1



Nota: elaboración propia

2. Las características personales de las mujeres hacen que el entorno macro sea discriminatorio

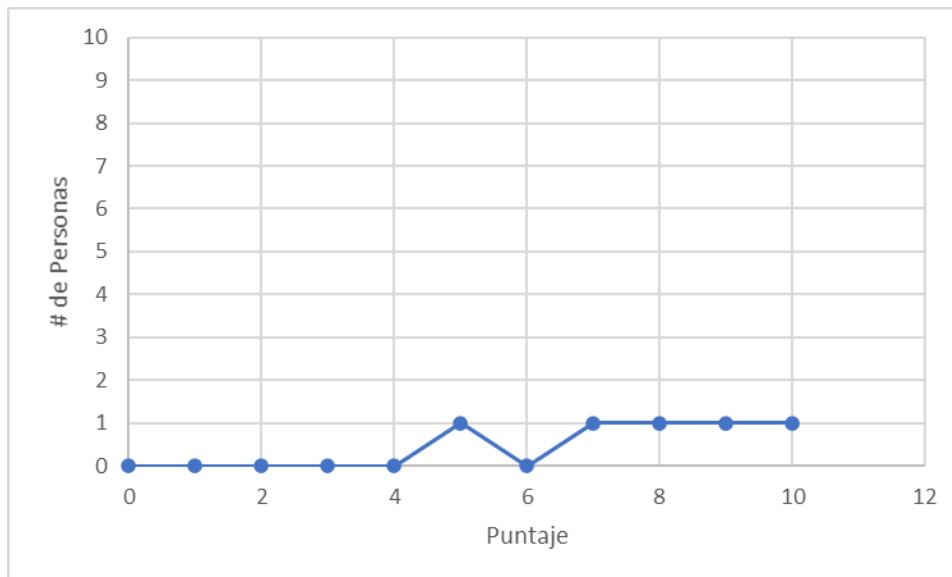
Gráfica 6: Cuestionario de Likert pregunta 2



Nota: elaboración propia

3. Hay una diferencia muy grande entre cómo las mujeres y los hombres se perciben a sí mismos como hábiles negociadores.

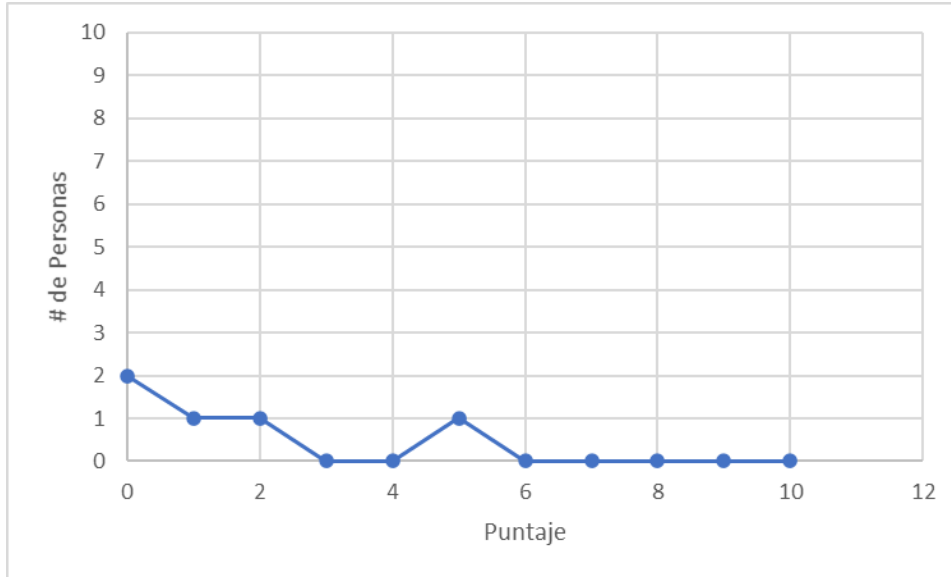
Gráfica 7: Cuestionario de Likert pregunta 3



Nota: elaboración propia

4. Las características innatas de las mujeres son en sí mismas una barrera para su inclusión en las negociaciones de paz. (Capacidades, habilidades, auto percepción).

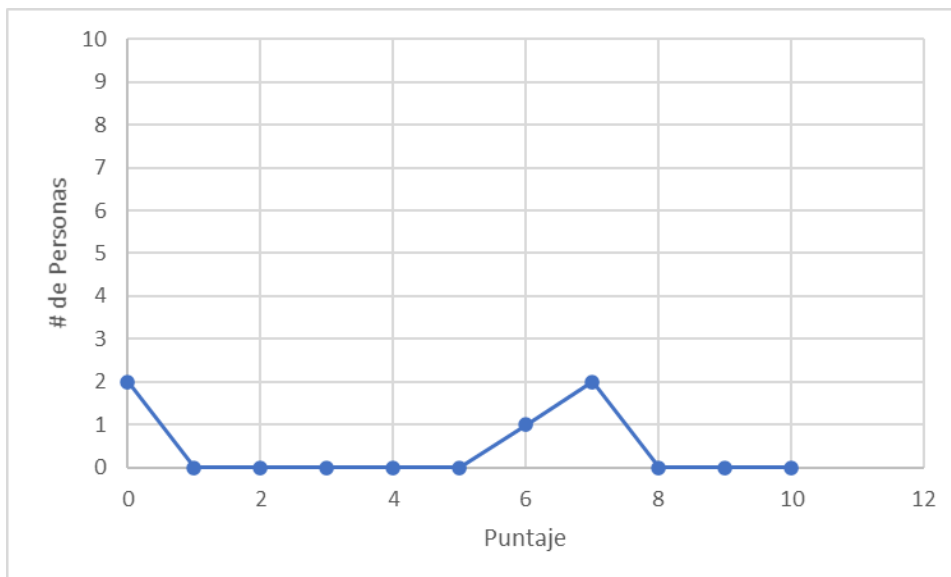
Gráfica 8: Cuestionario de Likert pregunta 4



Nota: elaboración propia

5. La percepción social de las mujeres que participan en la negociación es negativa y por lo tanto es una barrera para la inclusión.

Gráfica 9: Cuestionario de Likert pregunta 5



Nota: elaboración propia

5. Relación entre variables internas y externas para inclusión de mujeres en las negociaciones de los procesos de paz.

Con el propósito de entender si existía una relación entre el contexto o ambiente externo y los rasgos o características específicos de género se realizaron preguntas a expertos, dentro de la entrevista mencionada en el capítulo previo, que permitieron identificar posibles conexiones entre las dos categorías analizadas. Se realizaron dos tipos de preguntas. Preguntas abiertas donde se les permitió a los expertos dar su opinión sin antes conocer las hipótesis planteadas por esta investigación para no crear sesgos, y luego se hizo seguimiento sobre sus comentarios lo que permitió una conversación fluida y auténtica a sus opiniones. Y, se realizó un cuestionario por escala de Likert en donde las declaraciones relacionaban contexto y características de género y los expertos otorgaban un puntaje entre 0 y 10 correspondiente a qué tan de acuerdo o desacuerdo estaban con lo mencionado.

Preguntas abiertas

1. ¿Cuáles son los mayores desafíos para la inclusión de las mujeres en las negociaciones de paz?

Masooma Rahmaty:

En primer lugar, existe una barrera política. Cuando se escogen mujeres para participar en las delegaciones de negociadores, esto tiene que ver más con sus asociaciones políticas o con que se deben cumplir con cuotas de género o etnias que con sus capacidades y habilidades reales. En el caso de Afganistán, las mujeres fueron seleccionadas por motivos políticos y las cuatro mujeres que estuvieron en la negociación con los talibanes eran hijas o esposas de actores políticos y cumplieron roles simbólicos que sirvieron para dar una excusa. Estos roles simbólicos no crean

impacto verdadero porque no generan una verdadera y honesta representación de intereses (Rahmaty. 10/10/2022)

Analista de políticas de Paz, Mujeres y Seguridad del IPI

El principal obstáculo para la inclusión de mujeres es la financiación: cuando el gobierno financia organizaciones de la sociedad civil, proyectos de mujeres, paz y seguridad demuestra un compromiso nacional hacia planes reales de acción. Si no hay una financiación importante entonces no hay un verdadero compromiso con la inclusión de género. La principal barrera en la mayoría de los casos es física, las mujeres no pueden acceder a las negociaciones; no tienen los recursos o los medios para transportarse largas distancias, no tienen con quién dejar a los hijos y no existen planes de apoyo que ayuden a las mujeres a balancear la vida familiar con su participación en las negociaciones. Por otro lado, hay un obstáculo cultural y social y es que se valoran más las habilidades de negociación “masculinas” que las “femeninas” y, sin embargo, lo que consideramos innato son solo características socializadas y aprendidas (Anónimo. 13/10/2022).

María Eugenia Pinto:

Según Pinto hay tres factores por analizar como desafíos para la inclusión: responsabilidades familiares, reconocimiento público de la mujer y autopercepción.

Con relación al primero, a la mujer generalmente se le reconoce por su rol como protectora del hogar, y si bien esto es admirable también puede ser una limitación pues sus responsabilidades familiares bloquean su participación. En el caso de las negociaciones en Colombia del proceso de paz, se realizaban discusiones con la comunidad civil y las mujeres que asistían debían salir temprano para hacerle almuerzo a los esposos, o a veces los mismos esposos no les daban permiso para estar por fuera de la casa después de ciertas horas.

En cuanto al reconocimiento público de la mujer; el estado debe reconocer que la mujer tiene un rol activo en la construcción de paz y no sólo tras bambalinas. Es un gran paso que estén empezando a existir mujeres en posiciones visibles como ministros y vicepresidentes, pues esto

manda un mensaje contundente y establece un precedente de una nueva generación de mujeres en puestos de poder.

Y, por último, la autopercepción femenina tiende a ser negativa. Esto porque culturalmente se ha acostumbrado a reforzar los roles de género tradicionales en donde a las mujeres no se las reconoce como iguales en capacidades así que para ellas es más difícil romper ese estigma y empoderarse para crear capacidades como negociadoras (Pinto. 19/10/2022).

Gretchen Baldwin:

Los mayores desafíos para la inclusión, según Baldwin, son dos: la política y que actualmente las instituciones son dominadas por hombres.

En cuanto a la política las discusiones de paz tienden a centrarse no necesariamente en asuntos importantes sino en temas políticos y de distribución de poder. Las mujeres que se aproximan a estos escenarios son en su mayoría representantes de comunidades o de organizaciones sociales, pero no necesariamente de puestos de poder tradicional.

Las instituciones de paz son predominantemente masculinas y es difícil que las mujeres entren a estos círculos de poder. Se convierte en un ciclo vicioso porque al no haber inclusión en altas esferas, es más difícil que haya representación y diversidad en opiniones y en políticas que favorezcan a las mujeres o a cualquier comunidad subrepresentada. Incluso las mujeres que llegan a posiciones o estructuras de alto poder están en un entorno masculino.

Baldwin presenta una anécdota del caso de Estados Unidos- Afganistán. La justificación del gobierno de USA para no permitir la participación de género en las negociaciones era que no iba a ser bien recibido por la delegación de talibanes, sin embargo, los Talibanes decían que mientras se vistieran de acuerdo con sus códigos de vestimenta no tenían ningún problema. Esto refleja unos comportamientos cíclicos en donde ningún lado quiere desafiar el estatus quo porque cree que el otro no lo va a recibir bien (Baldwin. 25/10/2022).

Hannah Riley Bowles:

Según Riley Bowles hay tres principales barreras contextuales; un problema de “pipeline”, una cultura estereotípica y la diferencia entre participación y participación significativa.

El problema de pipeline implica que en las negociaciones internacionales de paz es muy difícil si quiera que las mujeres entren en los equipos de diplomacia de vía 1 y mucho menos para los puestos visibles, pues no entran a las piscinas de candidatos a ser tenidos en cuenta.

En cuanto a los estereotipos, hay un bloqueo para que las mujeres tengan acceso a delegaciones puesto que existe el concepto del hombre como guerrero y luchador, inclusive es difícil encontrar mujeres en altos mandos el ejército o las altas esferas de gobierno, que es de donde usualmente surgen los candidatos de las delegaciones gubernamentales, y así existan resoluciones de las organizaciones internacionales, estas no tienen la capacidad para imponer requisitos.

Y, por último, la participación significativa de las mujeres. Es importante entender la diferencia entre la participación y la participación significativa. Incluir una mujer en un equipo de negociación no implica necesariamente que haya representación de intereses de género. Esto puede ocurrir por varias razones. La primera es que no necesariamente le importa el tema. La segunda es que puede que le importe y así esté en altas esferas, pero no tenga la agenda política o el capital social para abogar por estos temas (Bowles. 25/10/2022).

2. En su experiencia, ¿cómo afecta el contexto y el entorno donde se desarrolla el conflicto y qué factores cree que posibilitan la participación de las mujeres como negociadoras en los procesos de paz?

Masooma Rahmaty:

El entorno tiene una gran influencia. En primera instancia, y lo más importante para Rahmaty es el apoyo financiero para que las mujeres puedan presentarse a las negociaciones, ya sea por lejanía, por dificultades con sus responsabilidades familiares o en los casos en los que está activo el

conflicto, la seguridad es un tema que en sí es una barrera. También resalta Rahmaty problemas en el visado cuando las negociaciones se realizan en países distintos a donde residen (Rahmaty. 10/10/2022).

Analista de políticas de Paz, Mujeres y Seguridad del IPI:

Para el entrevistado, la existencia de movimientos de la sociedad civil, particularmente aquellos que representan mujeres es clave para que efectivamente haya presencia de intereses de género. Por otro lado, la prevalencia de mujeres en la política permite el acceso y acorta la distancia. (Anónimo. 13/10/2022).

María Eugenia Pinto:

Si hay mujeres en cargos de visibilización esto motiva, empodera y manda mensajes importantes. Por otro lado, la existencia de políticas de igualdad de derechos y de género facilita el acceso y vigila y promueve que se respeten los intereses de las mujeres (Pinto. 19/10/2022).

Gretchen Baldwin:

Las sociedades con mayor igualdad de género tienen menos probabilidades de ir a la guerra y son más propensas a lograr acuerdos. Baldwin da dos ejemplos en los cuales se evidencia como la visibilización de mujeres promueve su inclusión en las mesas de negociación y son los casos de Colombia y Eritrea.

Por otro lado, Baldwin resalta que es una sobre simplificación decir que la inclusión de mujeres va a traer diversidad e inclusión pues las mujeres son una comunidad heterogénea y una persona no puede representar los intereses de todas, el cambio se genera cuando hay visibilización e inclusión de las comunidades subrepresentadas en general. (Baldwin. 25/10/2022)

Hannah Riley Bowles:

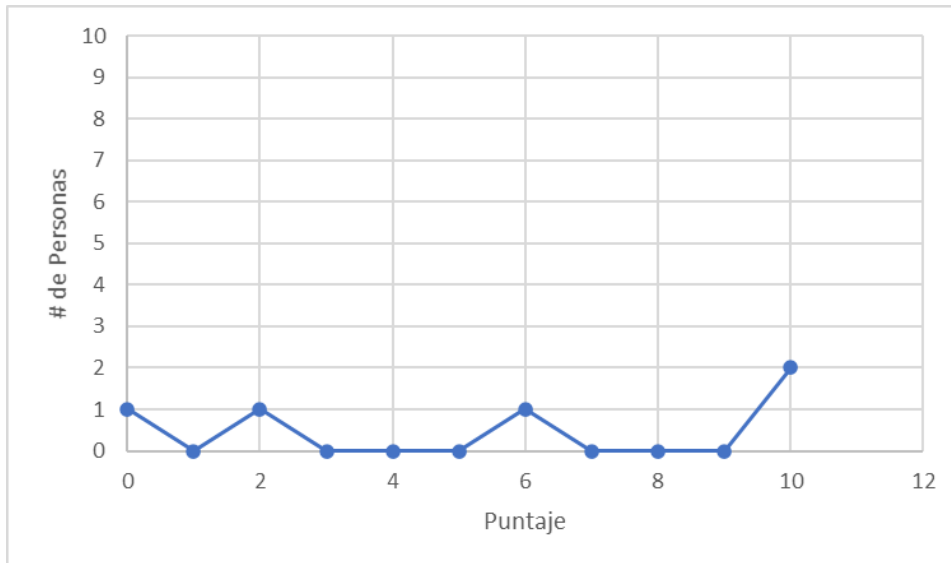
Cuando hay movimientos, entidades o instituciones visibles con diversidad de género se crea un ambiente propenso para la representación pues esto representa un movimiento ideológico igualitario en donde la mujer puede tener una posición de mando.

Las sociedades con una mejor integración de las mujeres en la educación y la economía tienen más probabilidades de construir normas equitativas de género (Bowles. 25/10/2022).

Cuestionario Likert

El género del negociador en un proceso de paz tiene un fuerte efecto en el resultado

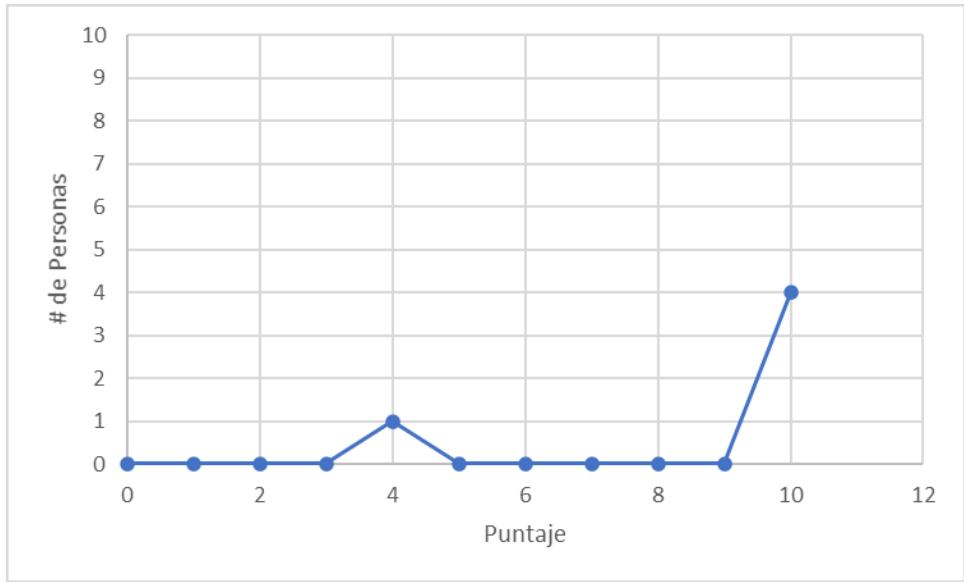
Gráfica 10: Cuestionario de Likert pregunta 6



Nota: elaboración propia

Las características externas o contextuales son más importantes para determinar la inclusión de las mujeres en las negociaciones de paz que las características inherentes al género

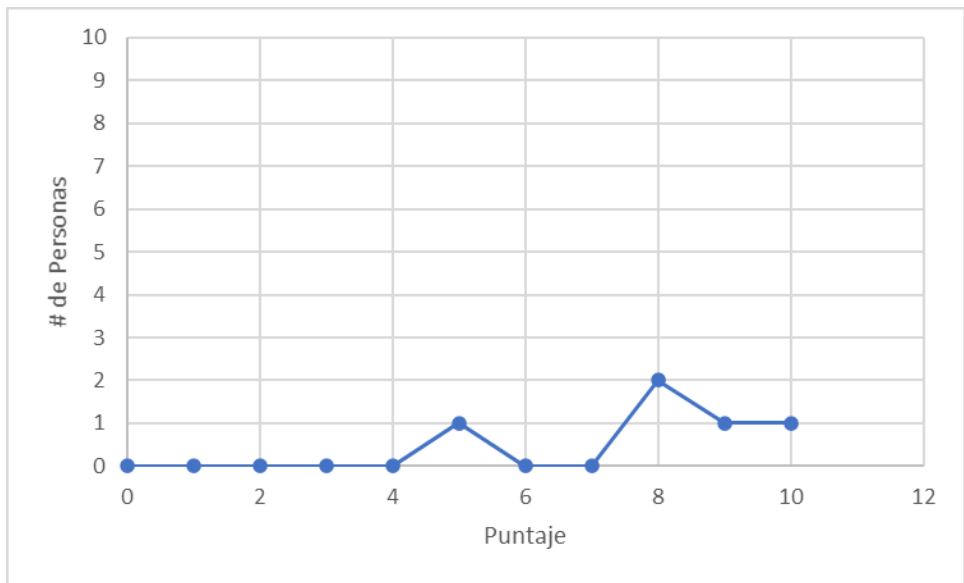
Gráfica 11: Cuestionario de Likert pregunta 7



Nota: elaboración propia

El contexto donde se llevan a cabo las negociaciones del acuerdo puede causar barreras sociales para las mujeres: diferencias en las habilidades de negociación de ambos géneros.

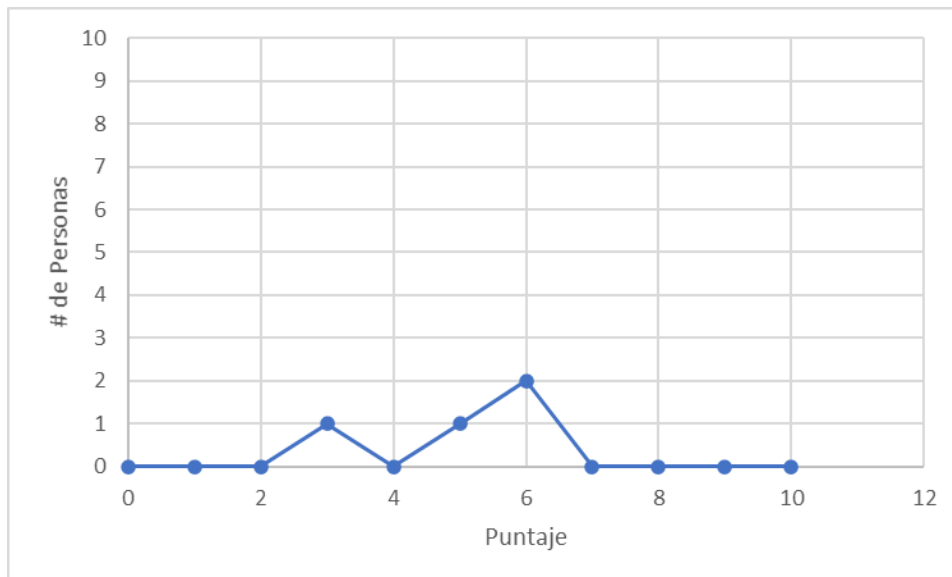
Gráfica 12: Cuestionario de Likert pregunta 8



Nota: elaboración propia

Las características contextuales no permiten que las mujeres adquieran las habilidades para convertirse en buenas negociadoras, razón por la cual las tasas de inclusión son tan bajas.

Gráfica 13: Cuestionario de Likert pregunta 9



Nota: elaboración propia

Conclusiones

Esta investigación describe la relación que hay entre el ejemplo del sector privado y los resultados y procesos del sector público. Esto implica que las empresas tienen un rol importante en cerrar la brecha de género con dos principales acciones; la primera es desde la diversidad en la parte superior de la toma de decisiones, y la segunda es desde la visibilización de las mujeres en puestos de poder, lo cual aporta a un cambio contextual en el escenario de la participación equitativa de género.

El objeto de estudio tiene un alto impacto en la administración pues entra a definir lo que se espera del sector privado y lo compromete con un rol claro. El cierre de la brecha de género se puede liderar desde las empresas, quienes por medio de la inclusión crean un cambio cultural que permite que en el sector público se incluyan a mujeres y se representen sus intereses en la construcción de

paz y seguridad, específicamente en los procesos de negociación de acuerdos de paz. Esto a su vez, crea un ambiente en donde los negocios y la economía prosperan.

El beneficio para el sector privado en invertir tanto recursos como energía en la construcción de paz es que son los mismos factores los que afectan el desempeño económico del país, crean un entorno empresarial sólido y los que crean paz (IEP, 2021). Se mencionó previamente el impacto económico de la violencia y cómo los países con altos índices de paz tienen mejores indicadores económicos, también se mencionó cómo la inclusión de género es necesaria para la garantía de una paz duradera y el acogimiento de los acuerdos de paz. Ahora bien, una mayor tranquilidad en el país se asocia a mayores niveles de innovación empresarial y tecnológica, mayor productividad de los trabajadores y menos burocracia administrativa. Según la investigación del IEP el Índice de Paz Positiva es el principal factor utilizado para pronosticar un desempeño económico superior de los países.

Un ejemplo de la relevancia que tiene este tema a nivel empresarial es que se encontró una correlación positiva entre los índices de ASG de Morgan Stanley Investment Management (MSIM) y BNY Mellon con la paz positiva, la primera de 0,84 y la segunda de 0,91.

El clima de los negocios está altamente influenciado por la paz. La investigación de Facilidad para hacer negocios del Banco Mundial está fuertemente correlacionada con el Índice de paz global, pues entre mayor sea este índice, más fácil es hacer negocios porque se vuelve más fácil resolver conflictos, liquidar insolvencias y hacer cumplir contratos (IEP, 2021).

Dicho esto, se proponen una serie de conclusiones que parten de la pregunta de investigación, los objetivos específicos y las hipótesis planteadas al inicio del documento, el cual tuvo como propósito describir las potenciales barreras reales que impiden el acceso de mujeres a las mesas de negociación de procesos de paz y los factores contextuales que posibilitan la representación de los intereses de género. Posteriormente, se presentan las implicaciones de los hallazgos, las recomendaciones y las sugerencias de investigaciones a futuro.

Dentro de la muestra analizada, la paridad de la educación es un habilitador externo para la representación de intereses de género en los procesos de paz.

Inicialmente se propuso que la paridad en la educación, la consolidación de los derechos al voto de las mujeres y el porcentaje de empresas con mujeres máangers son factores habilitadores de la representación de intereses de género. Sin embargo, el análisis realizado de la medición de estos indicadores sólo indica resultados contundentes para la paridad en la educación.

El análisis realizado a 40 procesos de paz que incluían provisiones de género arrojó que en todos los casos existía una paridad mayor al 60% y solo el 20% reportaban esta cifra menor al 80%.

Por otro lado, pareciera que la consolidación de los derechos políticos y el porcentaje de managers mujeres no tienen suficiente peso para actuar como habilitadores, sin embargo, al validarlo con expertos coinciden en estos dos como variables determinantes para la inclusión.

Si bien muy pocos casos superan el 20% en mujeres managers y pareciera que esta variable no indicara la habilitación del proceso, se validó con expertos que la visibilización de mujeres en posiciones de poder es un factor clave para promover la inclusión de mujeres como negociadoras de procesos de paz.

Se había expuesto en la revisión bibliográfica que el poder es un predictor de los comportamientos y resultados de la negociación, es decir un negociador de alto poder tiende a tener resultados exitosos (Watson. 1994). Sin embargo, los hombres ocupan la mayoría de los puestos directivos en las organizaciones de la sociedad civil (Krause, et al. 2018). Esto quiere decir que si las mujeres no ocupan cargos de poder van a tener resultados negativos en las negociaciones. Y, a la literatura se le agrega la visibilización de mujeres en posiciones de poder es una herramienta para mandar un mensaje que normaliza esta figura y promueve la inclusión por lo que permite cambiar el contexto en el que se desarrollan los procesos de negociación.

La relevancia de este hallazgo es que existe un paralelo entre sectores público y privado, en donde las acciones que se realizan pueden ser un motor de cambio para el otro. Es importante que desde el sector privado se dé no sólo una inclusión de mujeres en cargos de poder sino también la

visibilización de estos. El mensaje que esto transmite es de suma importancia porque tiene el poder de empezar a cambiar las condiciones externas y los entornos que fomentan la consolidación de estereotipos y la solidificación de los roles de género tradicionales que excluyen a las mujeres de posiciones para tomar decisiones y participar en la construcción de paz y gobierno.

El documento argumenta que las mujeres podrían mejorar el proceso de paz si se les brinda la misma oportunidad de participar en las estructuras de poder.

No existen diferencias inherentes o innatas al género que actúen como barreras internas para la inclusión de mujeres en procesos de negociación de acuerdos de paz.

Previamente, en la revisión de la literatura, se plantearon varias diferencias en las habilidades de negociación de mujeres y hombres como que las mujeres actuaban con menor perseverancia y con mayor aversión al riesgo. También se encontraron autores que propusieron que las mujeres se diferencian de los hombres en los tipos de resultados que valoran, pues para ellas el beneficio económico puede ser menos importante que formar y mantener una relación interpersonal, que las mujeres están motivadas por mantener relaciones, mientras que los hombres están motivados por la competencia y el estatus (Stuhlmacher y Walters. 2006). Y, que el estilo de negociación de las mujeres es más enfocado a generar relaciones de largo plazo y crear cooperación, a diferencia del estilo competitivo y agresivo de los hombres (Cotter y Henley. 2017).

Se creía que las barreras internas podían estar relacionadas con una deficiencia en capacidades o habilidades de comunicación, persuasión, o dominio de estrategia (Petrescu, 2016). También se planteó la autopercepción como una barrera que podría amplificar el miedo a la participación y viciar el desempeño (Babcock y Laschever, 2003). Sin embargo, no hubo evidencia en las entrevistas de que ninguna de estas afirmaciones fueran ciertas; no hay una deficiencia en capacidades o habilidades y la autopercepción negativa si bien puede existir no es significativa y no tiene el poder de descarrilar una negociación.

Sin embargo, según las opiniones de expertos y el análisis realizado en esta investigación no es posible atribuir estas diferencias al género como un rasgo inherente a él, es decir no hay evidencia

que demuestre una diferencia biológica. Las diferencias de género se deben a comportamientos aprendidos y a razones ambientales.

Las diferencias en estilos de negociación no son innatas al género, surgen a raíz de comportamientos aprendidos y socializados del entorno y contexto.

Se planteó que el estigma social y las expectativas del estereotipo de género afectan y reafirman comportamientos e influyen las habilidades del negociador. Las diferencias en estilos de negociación surgen a raíz del contexto y no son inherentes al género.

No hay evidencia académica hasta el momento de que haya una diferencia biológica o genética que signifique una barrera para cualquiera de los géneros. Sin embargo, se pudo concluir según las entrevistas a expertos que sí existe una disparidad en los estilos de negociación, esto se debe a comportamientos aprendidos y socializados por un contexto que valora cierto tipo de habilidades más que otras y que refuerza roles de género muy rígidos.

En otras palabras, las características externas y el contexto condicionan las habilidades, capacidades y comportamientos de los géneros.

Por otro lado, también es importante mencionar que encasillar las características de género puede ser un arma de doble filo y decir que las mujeres y los hombres tienen ciertas habilidades y debilidades puede reforzar estereotipos y roles de género. Uno de los problemas que enfrentan las mujeres cuando van a ser consideradas como negociadoras es que las habilidades de negociación “masculinas” son más valoradas para las posiciones visibles. Fortalecer la idea de que las mujeres son más colaborativas, aversas al riesgo y enfocadas en mantener relaciones las encasilla dentro de ciertas estructuras y las predispone solo a los roles constructivos y no a los roles visibles, lo cual bloquea su crecimiento en las instituciones.

Recomendaciones

Una vez concluido el trabajo de investigación, se solidifica la importancia de la investigación pues la inclusión de mujeres en negociaciones de acuerdos de paz es un tema relevante y vigente para la coyuntura global. Es un campo de estudio que todavía está muy inexplorado y permanecen muchos interrogantes. Las mujeres todavía deben justificar su inclusión con argumentos estratégicos y no simplemente porque es necesario que haya representación de la diversidad. Y si bien se reconoce que la diversidad no es solo de género binario sino de muchas más comunidades subrepresentadas, esta investigación se delimitó en describir las barreras y habilitadores par la inclusión de mujeres. Ampliar el espectro de inclusión es un tema para futuras investigaciones que vale la pena investigar y generar conocimiento.

A partir de las entrevistas surgieron dos variables que se recomienda explorar: la seguridad y la inversión. La primera hace referencia a que la seguridad en zonas de conflicto es una barrera física para acceder a las negociaciones, sin embargo, por motivos culturales, sociales e inclusive biológicos y genéticos esto puede afectar más a un género que al otro. Y la segunda, hace referencia a la inversión en *Gender, Peace and Security* (GPS) o por su nombre en español: género, paz y seguridad. Esto refleja el compromiso medible y tangible que un gobierno tiene con la inclusión de género en programas de paz.

Por último, se concluye que el primer reto es la inclusión física de género, es decir que haya una representación equitativa de mujeres en las mesas de negociación. Y el siguiente reto, es que esa participación sea significativa, para esto es necesario definir este concepto, encontrar una metodología para medirlo y crear herramientas para fomentarlo.

Referencias

- Anisman-Razin, M., Rozen, R., Halperin, E., & Saguy, T. (2018). Support for leader's decisions in conflict and negotiation: Women do not benefit from relevant expertise while men do. *Political Psychology*, 39(3), 633–648. <https://doi.org/10.1111/pops.12434>
- Anónimo. (13/oct/2022). Entrevista Anónima [no publicada]. Cuestionario barreras y habilitadores para la inclusión de intereses de género. Nueva York.
- Babcock, L., Laschever, S. (2003). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Babcock, L., & Loewenstein, G. (1997). Explaining Bargaining Impasse: The Role of Self-Serving Biases. *Journal of Economic Perspectives*, 11 (1): 109-126. DOI: 10.1257/jep.11.1.109
- Baldwin, G (25/Oct/2022). Entrevista Gretchen Baldwin [no publicada]. Cuestionario barreras y habilitadores para la inclusión de intereses de género. Nueva York.
- Bell, C., Badanjak, S., Beujouan, J., Forster, R., Epple, T., Jamar, A., McNicholl, K., Molloy, S., Nash, K., Pospisil, J., Wilson R., Wise, L., (2020). PA-X Codebook, Version 4. Political Settlements Research Programme, University of Edinburgh, Edinburgh. www.peaceagreements.org
- Bell C., & McNicholl K. (2019). Principled Pragmatism and the 'Inclusion Project': Implementing a Gender Perspective in Peace Agreements. *feminists@law*, 9(1). <https://doi.org/10.22024/UniKent/03/fal.742>
- Bigio, J., Vogelstein, R., Bro, A., & Connell, A. (2020) Women's Participation in Peace Processes, Council on Foreign Relations, <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/methodology>.

Bowles, H.R. Babcock, L., Lai, L., Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Volume 103, Issue 1, 2007. Pages 84-103. ISSN 0749-5978, <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.09.001>

Bowles, H.R (25/oct/2022). Entrevista Hannah Riley Bowles [no publicada]. Cuestionario barreras y habilitadores para la inclusión de intereses de género. Nueva York.

Buranajaroenkij, D. (2020). Challenges to women's inclusion in peace processes in Thailand and Myanmar. *International Feminist Journal of Politics*, 22(3), 403–422. <https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.1080/14616742.2019.1698973>.

Céspedes-Báez, L. M., & Ruiz, F. J. (2018). “Peace without women does not go!” Women's struggle for inclusion in Colombia's peace process with the FARC. *Colombia Internacional*, 94, 83–109. <https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.7440/colombiaint94.2018.04>

Cotter, Michael & Henley, James. (2017). Gender Contrasts in Negotiation Impasse Rates. *Management*. 12. 3-25. 10.26493/1854-4231.12.3-25.

Council on Foreign Relations. (s.f.). Colombia Case Study Final Agreement to End the Armed Conflict and Build a Stable and Lasting Peace. Council on Foreign Relations. <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/colombia>

Council on Foreign Relations. (s.f.). Including women at the Peace Table produces better outcomes. Council on Foreign Relations. <https://www.cfr.org/womens-participation-in-peace-processes/>

- Del Val, A, V. (19/09/2021). *La lucha de las mujeres por el derecho al voto femenino*. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-lucha-de-las-mujeres-por-el-derecho-al-voto-femenino/>
- Deaux, K., & LaFrance, M. (1998). Gender. In D. T. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindsey (Eds.), *The handbook of social psychology* (4th ed., pp. 788 – 827). Boston: McGraw-Hill.
- Deaux, K., & Major, B. (1987). Putting gender into context: An interactive model of gender-related behavior. *Psychological Review*, 94, 369 –389.
- Diaz-Prinz, J. (s.f.). *Peace processes*. United States Institute of Peace, <https://www.usip.org/issue-areas/peace-processes>
- Diccionario Cambridge Inglés y Tesauro gratuitos*. (s/f). Cambridge.org. Recuperado el 29 de noviembre de 2022, de <https://dictionary.cambridge.org/es/>
- Desirée Nilsson (2012) Anchoring the Peace: Civil Society Actors in Peace Accords and Durable Peace, *International Interactions*, 38:2, 243-266, DOI: 10.1080/03050629.2012.659139
- Euroinnova Business School. (s/f). *¿Qué es la administración de empresas?* Euroinnova Business School. Recuperado el 29 de noviembre de 2022, de <https://www.euroinnova.cl/blog/que-es-la-administracion-de-empresas-segun-autores>
- Gálvez, Lina y Rodríguez, P. (2011): «Las Principales barreras del acceso de la mujer a puestos directivos a desigualdad de género en las crisis económicas», *Investigaciones Feministas*. 2da Edición. Pp.113-132
- Gerhart, B., & Rynes, S. (1991). Determinants and consequences of salary negotiations by male and female MBA graduates. *Journal of Applied Psychology*, 76, 256 –262
- GIRALDO, M. G. (2016, 03 12). Preferimos un buen acuerdo a una foto con Obama. *EL TIEMPO*. <https://prensarural.org/spip/spip.php?article18870>

- Halperin, E., & Bar-Tal, D. (2011). Socio-psychological barriers to peace making: An empirical examination within the Israeli Jewish society. *Journal of Peace Research*, 48, 637-65
- Henshaw, A. (2020). 'Peace with a Woman's Face': Women, social media, and the Colombian Peace Process. *Contexto Internacional* [online]. v. 42, n. 3 [Accessed 28 March 2022], pp. 515-538. Available from: <<https://doi.org/10.1590/S0102-8529.2019420300001>>. Epub 23 Nov 2020. ISSN 1982-0240. <https://doi.org/10.1590/S0102-8529.2019420300001>.
- Hitt M., Black S., Porter L. (2006). Administración. Novena Edición, Editorial Pearson Educación, México.
- Institute for Economics & Peace. (2021) Business & Peace Report 2021: Peace: A Good Predictor of Economic Success, Sydney. <https://www.visionofhumanity.org/wp-content/uploads/2021/05/BAP-2021-web-FINAL-2-2.pdf>
- Krause, J., Krause W., & Bränfors, P., (2018) Women's Participation in Peace Negotiations and the Durability of Peace, *International Interactions*, 44:6, 985-1016, DOI: 10.1080/03050629.2018.1492386
- Kray, L. J., Galinsky, A., & Thompson, L. (2002). Reversing the gender gap in negotiations: An exploration of stereotype regeneration. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 87, 386 – 409.
- Kray, L. J., & Thompson, L. (in press). Gender stereotypes and negotiation performance. In B. M. Staw & R. Kramer (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 26). Greenwich, CT: JAI Press.
- Kray, L. J., Thompson, L., & Galinsky, A. (2001). Battle of the sexes: Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 942–958.
- Martins. J. (2022). *Cómo liderar con el ejemplo: 4 consejos de un líder de Asana* • Asana. Recuperado el 29 de noviembre de 2022, de <https://asana.com/es/resources/lead-by-example>
- Maccoby, E. (1990). Gender and relationships. *American Psychologist*, 45, 513–520.

- Mark, J. J. (2012, January 18). *The battle of kadesh & the first peace treaty*. World History Encyclopedia. <https://www.worldhistory.org/article/78/the-battle-of-kadesh--the-first-peace-treaty/>
- Medina-Vicent, M. (2013). Liderazgo femenino: un modelo transformacional frente al paradigma de la organización tradicional. Trabajo fin de Master. Pp. 33-107.
- Naciones Unidas (2022,05,12) *Departamento de asuntos económicos y sociales Desarrollo sostenible* <https://sdgs.un.org/es/goals>.
- O'Reilly, M., Ó Súilleabháin, A., & Paffenholz, T., (2015). *Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes*, New York: International Peace Institute.
- Petunia Selebogo, M. Y. (2020). A Gender Perspective to Peacebuilding Processes in the Democratic Republic of Congo (Drc). *Gender & Behaviour*, 18(1), 15136–15150.
- Petrescu, D.C., (2016). The Influence of Social Goals and Gender on Negotiation, *Annals - Economy Series*, Constantin Brancusi University, Faculty of Economics, vol. 5, pages 61-66, October.
- Pinto, M. (19/oct/2022). Entrevista María Eugenia Pinto [no publicada]. Cuestionario barreras y habilitadores para la inclusión de intereses de género. Nueva York.
- Pruitt, D. G., Carnevale, P. J., Forcey, B., & Van Slyck, M. (1986). Gender effects in negotiation: Constituent surveillance and contentious behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 264–275.
- Quie, M. (2017). Undermining Dichotomies: Women and the Peace Process in Afghanistan. *Géneros: Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 6(1), 1187–1207. <https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.17583/generos.2017.2254>

Rahmaty, M. (10/oct/2022). Entrevista de Masooma Rahmaty [no publicada]. Cuestionario barreras y habilitadores para la inclusión de intereses de género. Nueva York.

Robbins, S. (2004). *Why diversity is an opportunity*. HBS Working Knowledge.
<https://hbswk.hbs.edu/archive/why-diversity-is-an-opportunity>

Seeram E. (2019 Nov). An Overview of Correlational Research. *Radiol Technol.* ;91(2):176-179. PMID: 31685592.

Spiliakos, A. (2018, octubre 10). *What is sustainability in business?* Business Insights Blog.
<https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-sustainability-in-business>

Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual ability and performance. *American Psychologist*, 52, 613– 629.

Stevens, C. K., Bavetta, A. G., & Gist, M. E. (1993). Gender differences in the acquisition of salary negotiation skills: The role of goals, self efficacy, and perceived control. *Journal of Applied Psychology*, 78, 723–735.

Stuhlmacher, A.F. And Walters, A.E. (1999), Gender Differences in Negotiation Outcome: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 52: 653-677. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00175.x>

The World Bank. (n.d.). *Population, female (% of total population)*. The World Bank. Retrieved March 5, 2022, from <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS>

UN Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UNWOMEN), Preventing Conflict: Transforming Justice Securing the Peace, 2015, available at: <https://www.refworld.org/docid/5724aba34.html> [accessed 27 February 2022]

Watson C. (1994). Gender versus power as a predictor of negotiation behavior and outcomes. *Negotiation Journal*, 10,117-127.

Westendorf, J.-K. (2018). Peace negotiations in the political marketplace: the implications of women's exclusion in the Sudan-South Sudan peace process. *Australian Journal of International Affairs*, 72(5), 433–454. <https://doi-org.cvirtual.cesa.edu.co/10.1080/10357718.2018.1510895>

Womak DF. (1987). Cooperative behavior by female negotiators: Experts or masochists? In Nadler LB, Nadler MK, Mancillas WR (Eds.), *Advances in gender communication research*. New York: University Press of America

World Economic Forum. (2021, June 28). Researchers Say Peace Talks Are More Likely to Succeed If Women Are Involved [Video]. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/videos/researchers-say-peace-talks-are-more-likely-to-succeed-if-women-are-involved>

Anexos

Anexo 1: Base de datos de posibles entrevistados

| Nombre | Institución | Cargo | Correo | Relevancia |
|-----------------------------|--|--|---|--|
| Maria Emma Mejía | N/A | N/A | | Político, diplomático y periodista. Fue Representante Permanente de Colombia ante las Naciones Unidas en Nueva York. Se desempeñó como Secretaria General de la Unión de Naciones Suramericanas, Ministra de Relaciones Exteriores, Ministra de Educación, Embajadora de Colombia en España y miembro de la Comisión Asesora de Relaciones Exteriores de Colombia. Mejía Vélez también fue negociador de paz con los grupos armados FARC y ELN |
| Guillermo Fernandez de Soto | N/A | N/A | gfernandezsoto@hotmail.com | Abogado y diplomático colombiano, quien se ha desempeñado como Secretario General de la Comunidad Andina de Naciones, Ministro de Relaciones Exteriores de Colombia, Embajador de |
| Gretchen Baldwin | SIPRI's Peace Operations and Conflict Management Programme | Investigadora | gretchen.baldwin@sipri.org | Experta en Género y operaciones de paz, masculinidades, memoria y conmemoración, violencia política, participación y protección de la comunidad |
| Sima Sami Bahous | ONU Mujeres | Executive Director | | |
| Christine Bell | Universidad de Edimburgo | Profesor de derecho consti | christine.bell@ed.ac.uk | Profesora de la universidad de Eimburgo y una de las desarrolladoras e investigadoras de la base de datos que usamos en la investigación. También es autora de varios artículos citados en este trabajo |
| Fiona Mackay | El centro de la Universidad de Edimburgo para el estudio del género y la sexualidad | Directora de genderED | F.S.Mackay@ed.ac.uk | Experta en género y sexualidad. Una de las desarrolladoras e investigadoras de PA-X y Directora de GenderED |
| Phoebe Donnelly | | Senior Fellow y Jefa de Mujeres, Paz y Seguridad | donnelly@ipinst.org | Experta en Mujeres, Paz y seguridad de Instituto internacional para la paz |
| Masooma Rahmaty | International Peace Institute | analista de políticas | rahmaty@ipinst.org | Experta en Mujeres, Paz y seguridad de Instituto internacional para la paz |
| Albert Trithart | International Peace Institute | Editor e investigador | trithart@ipinst.org | |
| Jimena Leiva Roesch | International Peace Institute | Director de Iniciativas Glob | leiva@ipinst.org | Experta en Mujeres, Paz y seguridad de Instituto internacional para la paz para latino américa |
| Linda C. Babcock | Carnegie Mellon University | Profesor de Economía | lb2k@andrew.cmu.edu | Experta en el rol de las mujeres y negociación, autora de varios libros y publicaciones citados en este trabajo. Dicta varias conferencias sobre el rol de las mujeres en mesas de negociación |
| Maria-Noel Vaeza | ONU Mujeres para las Américas | Directora Regional d | mn.vaeza@unwomen.org | |
| Alexandra Guaqueta | ERM: Environmental Resourci | Senior Partner Social Perfor | https://www.linkedin.com/in/alexandra-guaqueta/ | |
| Maria Victoria Llorente | Fundación Ideas para la Paz | Director Ejecutivo | mvlllorente@ideaspaz.org | |
| Iris Bohnet | Escuela de Gobierno Kenned | Economista del comportam | iris_bohnet@harvard.edu | Profesora de Harvard experta en temas de feminismo y sesgo inconsciente |
| Maria Angela Holguin | | | maholguin@gmail.com | Minister of Foreign Affairs of Colombia from 2010 to 2018. She has also served as the 25th Permanent Representative of Colombia to the United Nations, and as Ambassador of Colombia to Venezuela. |
| HANNAH RILEY BOWLES: | Center for Public Leadership | Co-Director and Senior Lect | hannah_bowles@hks.harvard.edu | Es una destacada experta en género en la negociación. Su investigación se centra en el avance del liderazgo de las mujeres y el papel de la negociación en el avance educativo y profesional, incluida la gestión del conflicto entre el trabajo y la familia. |
| Dr Vivien Shan Wen | | | viviensw@suss.edu.sg | Lecturer, Human Resource Management Programme: Lecturer of the Harvard Kennedy School Women and Public Policy Program's Seminar Series theme: Intersectional Perspectives on Gender and Negotiation." Different game same handicap: How culture shapes gender differences in negotiation |
| Diana Uribe | Diana Uribe | Directora historiadora | | Es experta en historia y conflicto |
| Evyn Papworth | International Peace Institute | Policy Analyst for Women, f | papworth@ipinst.org | Experta en Mujeres, Paz y seguridad de Instituto internacional para la paz para latino américa |
| Maria Eugenia Pinto | | asesora de frank pearl en el proceso de paz Desmovilización de los paramilitares | | Asesora de Frank Pearl en el proceso de desmovilización de los Paramilitares en Colombia 2005, ex alta Comisionada de paz y consejera para la reintegración para Colombia |
| Francisco de Roux | Comisión de la verdad: sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición, conjunto de entidades especiales creadas a raíz de los acuerdos de paz de 2016, en el marco del conflicto armado colombiano | Presidente | | presidente de la Comisión de la Verdad, institución que hace parte del sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición, conjunto de entidades especiales creadas a raíz de los acuerdos de paz de 2016, en el marco del conflicto armado colombiano. |

Nota: elaboración propia

Anexo 2: Entrevista completa a expertos en inglés

Questions

1. According to the Council of Foreign Relations, between 1992 and 2019, women constituted, on average, 13% of the negotiators, 6% of the mediators and 6% of the signatories and only 20% of the processes referred to women, girls, and gender issues.
So, why do you think there are so few women in negotiations?
2. I found a study by Desire Nilsson on the International Interactions Journal that said that involvement of civil society groups, including women's organizations, makes a peace agreement 64% less likely to fail (Nilsson, D. 2012) and UN Women says that the participation of women increases the probability that a peace agreement will last at least two years by 20% and the probability that a peace agreement will last 15 years by 35% (UNWOMEN, 2015). **What do you think about that?**
3. What are the biggest challenges for the inclusion of women in peace negotiations?
4. What contextual characteristics do you think enable the participation of women?
5. What innate characteristics of women make it hard or give them an advantage to participate in peace negotiations?
6. How do you think public perception of a woman changes when they engage in a peace negotiation?
7. Do you think there's any unconscious bias on the table when a woman comes to negotiate?
8. What do you think is lacking in education (cultural, institutional, at home) to prepare women to fight against the obstacles to achieving a power position?

Rate the following affirmations from 0 (strongly disagree) to 10 (Strongly agree)

1. The gender of the negotiator on a peace process has a strong effect on the outcome
2. External or contextual characteristics are more important to determine women inclusion on peace negotiations than Internal or inherent gender characteristics
3. Internal or inherent gender characteristics and roles are more important to determine women inclusion on peace negotiations than external or contextual factors
4. Contextual barriers or enablers end up causing internal barriers - differences in negotiation abilities from both genders.
5. Personal characteristics of women cause the macro environment to be discriminative
6. There is a very big difference between how women and men perceive themselves as skillful negotiators.
7. Women's innate characteristics are in themselves a barrier for their inclusion in peace negotiations. (Capabilities, abilities, self perception).
8. Social perception of women who participate in negotiation is negative and thus this is a barrier for inclusion
9. Contextual characteristics don't allow women to acquire the skills to become good negotiators which is why inclusion rates are so low.

Nota: elaboración propia

Anexo 3: Entrevista completa a expertos en español

Formato de preguntas para la entrevista

1. Según el Council of Foreign Relations, entre 1992 y 2019, las mujeres constituyeron, en promedio, el 13% de los negociadores, el 6% de los mediadores y el 6% de los firmantes y sólo el 20% de los procesos hicieron referencia a mujeres, niñas y cuestiones de género. Entonces, ¿por qué cree que hay tan pocas mujeres en las negociaciones?

2. En un estudio de Desire Nilsson en el International Interactions Journal decía que la participación de grupos de la sociedad civil, incluidas las organizaciones de mujeres, hace que un acuerdo de paz sea un 64 % menos probable de fracasar (Nilsson, D. 2012) y ONU Mujeres dice que la participación de mujeres aumenta la probabilidad de que un acuerdo de paz dure al menos dos años en un 20% y la probabilidad de que un acuerdo de paz dure 15 años en un 35% (UNWOMEN, 2015). ¿Qué piensas sobre eso?
3. ¿Cuáles son los mayores desafíos para la inclusión de las mujeres en las negociaciones de paz?
4. En su experiencia, ¿cómo afecta el contexto y el entorno donde se desarrolla el conflicto y qué factores cree que posibilitan la participación de las mujeres como negociadoras en los procesos de paz?
5. ¿Qué características innatas de las mujeres dificultan o les dan una ventaja para participar en las negociaciones de paz?
6. ¿Cómo cree que cambia la percepción pública de una mujer cuando se involucra en una negociación de paz?
7. ¿Cree que hay algún sesgo inconsciente cuando una mujer entra a la mesa de negociación?
8. ¿Qué cree que le falta a la educación (cultural, institucional, en el hogar) para preparar a las mujeres a luchar contra los obstáculos para alcanzar una posición de poder?

Califique las siguientes afirmaciones de 0 (totalmente en desacuerdo) a 10 (totalmente de acuerdo)

1. El género del negociador en un proceso de paz tiene un fuerte efecto en el resultado
2. Las características externas o contextuales son más importantes para determinar la inclusión de las mujeres en las negociaciones de paz que las características inherentes al género

3. Las características y roles de género son más importantes para determinar la inclusión de las mujeres en las negociaciones de paz que los factores externos o contextuales de donde transcurre el conflicto.
4. El contexto donde se llevan a cabo las negociaciones del acuerdo puede causar barreras sociales para las mujeres: diferencias en las habilidades de negociación de ambos géneros.
5. Las características personales de las mujeres hacen que el entorno macro sea discriminatorio.
6. Hay una diferencia muy grande entre cómo las mujeres y los hombres se perciben a sí mismos como hábiles negociadores.
7. Las características innatas de las mujeres son en sí mismas una barrera para su inclusión en las negociaciones de paz. (Capacidades, habilidades, autopercepción).
8. La percepción social de las mujeres que participan en la negociación es negativa y, por lo tanto, es una barrera para la inclusión.
9. Las características contextuales no permiten que las mujeres adquieran las habilidades para convertirse en buenas negociadoras, razón por la cual las tasas de inclusión son tan bajas.

Nota: elaboración propia

Anexo 4: Entrevista 1: Masooma Rahmaty – (Formato mp3)

Anexo 5: Entrevista 3: María Eugenia Pinto – (Formato mp3)

Anexo 6: Entrevista 4: Gretchen Baldwin– (Formato mp3)

Anexo 7: Entrevista 5: Hannah Riley Bowles – (Formato mp3)