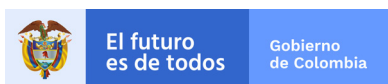


Módulo 4

FORMACIÓN DE FORMADORAS Y FORMADORES

Guía teórica y metodológica



Módulo 4

FORMACIÓN DE FORMADORAS Y FORMADORES

Guía Teórica y Metodológica



MÓDULO 4 FORMACIÓN DE FORMADORAS Y FORMADORES Guía Teórica y Metodológica.

ISBN: 978-958-52335-5-3

JEFE UNIDAD POLICIAL PARA LA EDIFICACIÓN DE LA PAZ, Coronel Alba Patricia Lancheros Silva.

COMITÉ EDITORIAL: Teniente Coronel Lurangeli Franco Rodríguez, Jefe Área Estratégica para la Implementación de Acuerdos; Capitán Mónica Patricia Ruiz Mosquera, Asesora en Género; Ana Glenda Tager, Directora Alianza para la Paz; Otto Argueta Ramírez, Coordinador de Programas Alianza para la Paz; Clara Leal Patarroyo, Directora del Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía. **ELABORACIÓN Y COORDINACIÓN EDITORIAL:** Alejandra Quintana Martínez, asesora en género del proyecto; Neila Gutiérrez Meneses, asesora en género y enlace del proyecto con ONU Mujeres; Clara Leal Patarroyo, Directora del proyecto; Otto Argueta, Coordinador de Proyectos.

REVISIÓN: Teniente Coronel Lurangeli Franco; Capitán Mónica Patricia Ruiz Mosquera; Ana Glenda Tager; Otto Argueta Ramírez; Clara Leal Patarroyo. **EQUIPO ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SERVICIO DE POLICÍA:** Clara Leal Patarroyo,

Directora; Alexander Tapieros, Coordinador Interinstitucional; Alejandra Quintana Martínez, asesora en género; Neila Gutiérrez, asesora en género y enlace del proyecto con ONU Mujeres; Diana Suárez, asesora en comunicaciones.

EQUIPO DE FACILITACIÓN TERRITORIAL: Constanza Flórez, Paola Sinisterra, Jesús Fragozo, Johanna Redondo, Melissa Delgado, Camila Manrique, Jenniffer Martínez. **DIAGRAMACIÓN:** Procesos Digitales S.A.S. **CORRECCIÓN DE**

ESTILO: Verónica Barreto Riveros. **IMPRESIÓN:** Procesos Digitales.

DERECHOS DE AUTOR. La información que se obtenga en el marco del Convenio de Colaboración suscrito entre la Policía Nacional, Alianza para la Paz e Interpeace, así como los informes y trabajos que se elaboren en el desarrollo de los proyectos y programas que se implementen, no podrán ser reproducidos, comercializados, ni cedidos a terceros sin previa autorización de la Policía Nacional - UNIPPEP. Las partes, de común acuerdo, establecen que las tres instituciones podrán hacer uso de tales documentos para sus propios fines, dando el crédito correspondiente, respetando los derechos de autor, de propiedad intelectual y material establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Ley 1450 de 2011 y disposiciones complementarias. Las partes se reservan todos los derechos exclusivos sobre su capital intelectual.

ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SERVICIO DE POLICÍA

Módulo 4

FORMACIÓN DE FORMADORAS Y FORMADORES

Guía Teórica y Metodológica

Bogotá, Colombia, julio de 2019



Tabla de contenido

Presentación.....7

Equipos móviles de atención, EMA: estrategia territorial del enfoque de género en el servicio de policía.....	8
Guía metodológica para el desarrollo de los módulos	11
a. Pedagogía para la transformación	12
b. Esquema tipo taller.....	14
c. Actividades Metodológicas	14
d. Manejo de diálogo y debate.....	15
e. Acompañamiento Técnico	15
f. Evaluación	15

Introducción..... 17

1. Pedagogía con enfoque de género.....	18
Pedagogía y género.....	18
Liderazgo, trabajo en equipo y competencias para el desarrollo pedagógico y metodológico	21
Caja de Herramientas.....	22
• Guía pedagógica para facilitar las actividades.....	22
• Guía para el desarrollo de las metodologías.....	23
• Guías para evaluación pedagógica	24
a. Autoevaluación.....	24
b. Evaluación por parte del grupo y de la persona que facilita o acompaña el proceso de formación a formadoras y formadores	25
2. Modelo de construcción de paz de la policía nacional y enfoque de género	26
Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional.....	26
Enfoque de Género	27
3. Violencia basada en género, VBG	31
4. Construcción de redes y rutas frente a la VBG	34
Inter institucionalidad, rutas y protocolos de atención.....	34
Construcción de redes y rutas locales	35

5. Temas complementarios	37
Mapa de actores sociales	37
a. Principios conceptuales	37
b. Actores sociales	38
c. Metodología	39
Transformación de conflictos	43
a. Principios para la transformación de conflictos sociales desde la Policía Nacional	43
b. Marcos normativos reguladores del ámbito de acción de la transformación de conflictos sociales para la Policía Nacional	44
c. Transformación de conflictos desde un enfoque de género	46

Referencias y webgrafía	47
--------------------------------------	-----------

Índice de gráficas

Gráfica 1 Características para incorporar una pedagogía con enfoque de género	20
Gráfica 2 Competencias clave para formadoras y formadores	21
Gráfica 3 Matriz de actores	39
Gráfica 4 Ejemplo matriz	40
Gráfica 5 Gráfico explicativo	40
Gráfica 6 Ejemplo mapa de actores (Enfoque de Género en el Servicio de Policía)	42
Gráfica 7 Ejemplo mapa de actores (PREVER)	42
Gráfica 8 Principios para la transformación de conflictos sociales desde la Policía Nacional	43

Presentación

Durante la última década se han alcanzado grandes avances en torno al establecimiento de un marco normativo que propenda por la protección, la atención y el acceso a la justicia de mujeres y niñas ante diferentes tipos de violencia.

A nivel internacional, la Resolución 1325 sobre las mujeres, la paz y la seguridad fue emitida en el año 2000 por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas como un marco regulatorio internacional que integra la perspectiva de género en las misiones y operaciones internacionales. Esa resolución se basó en otros instrumentos internacionales fundamentados en el derecho internacional en materia de derechos humanos y sus principios de no discriminación e igualdad de género. La importancia de esa resolución radica en que abordó el impacto particular de los conflictos armados en las mujeres y las niñas, y reconoce su protagonismo y contribución a la paz y la seguridad. La resolución abarca temas clave relativos a la participación, protección e integración de una perspectiva de género en todas las misiones y operaciones internacionales de paz y seguridad.

En Colombia se han establecido normas como la Ley 1257 de 2008, “por la cual se busca crear acciones para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”. Adicionalmente, se han realizado modificaciones al sistema penal a través de diferentes leyes, tales como la Ley 1639 de 2013, adoptada para la protección integral de víctimas de crímenes con ácido y agentes químicos, y la creación del feminicidio como tipo penal autónomo, mediante la Ley 1761 de 2015. De igual forma, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer formuló la Política pública nacional de equidad de género para las mujeres y el Plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias.

En relación con los derechos de las personas LGBTI, también se han dado avances por vía jurisprudencial, a través de la cual la Corte Constitucional ha reconocido derechos patrimoniales y ha sancionado casos de discriminación en los ámbitos familiar, educativo y laboral, donde incluyó el análisis de valoraciones discriminatorias como la concepción de la homosexualidad como una falta contra el honor militar. Igualmente, la Ley 1482 de 2011 creó tipos penales con el objetivo de sancionar los actos de discriminación en razón a categorías que comprenden, por ejemplo, la identidad de género o la orientación sexual. Recientemente se adoptó el Decreto 762 de 2018, que establece la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGBTI.

Sin embargo, a pesar de las anteriores iniciativas, la Violencia Basada en Género (VBG) continúa siendo una de las principales problemáticas que afectan a niñas, mujeres y personas LGBTI en el país. Estos fenómenos se ven exacerbados en situaciones de conflicto armado e incluso en periodos de posconflicto, y encuentran mayor dificultad de atención en el ámbito rural. En el contexto actual colombiano y en el marco del Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional, se hace necesario realizar acciones focalizadas que permitan avanzar en la apropiación del enfoque de género en el servicio de Policía y prevenir la exacerbación de violencias en los escenarios donde el conflicto armado ha tenido un mayor impacto. Según información de la Dirección de Investigación Criminal e Interpol (DIJIN), entre septiembre de 2016 y junio de 2017, en los municipios que en su momento tuvieron Zonas Veredales Transitorias de Normalización (ZVTN) y Puntos Transitorios de Normalización (PTN), se presentaron 992 casos de violencia intrafamiliar y 333 casos de delitos sexuales.

Es por esto que la Policía Nacional elaboró un Modelo de Construcción de Paz como apuesta institucional para contribuir de manera efectiva a una paz sostenible. Este modelo presenta un marco conceptual propio, basado en los principios de confianza, legitimidad y apropiación, centrales para la transformación no violenta de conflictos, y los mandatos constitucionales propios de la Policía Nacional que delegan en la institución la convivencia y la paz para todas las personas en el país, tomando como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible promulgados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

El componente de género del Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional agrupa acciones transformadoras de prácticas de desigualdad y discriminación de género. En este marco, la Policía Nacional, la Alianza para la Paz e Interpeace, con el apoyo financiero del Fondo Multidonante de las Naciones Unidas para el Sostenimiento de la Paz y el apoyo técnico de ONU Mujeres, implementan el proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía, orientado a generar acciones de prevención y atención de la VBG a partir del mejoramiento de las competencias del personal policial para atender y dar respuesta a estos casos; así mismo, pretende la disminución de las barreras de acceso a la atención policial por parte de las víctimas y el fortalecimiento de las acciones y rutas locales de atención y protección.

Todo lo anterior se implementa por medio de un proyecto piloto que parte de un enfoque territorial y de construcción de paz, a través de la estrategia de Equipos Móviles de Atención (EMA), que se implementó en siete municipios: Anorí (Antioquia), Caldono (Cauca), Fonseca (La Guajira), La Paz (Cesar), Planadas (Tolima), San Vicente del Caguán (Caquetá) y Vista Hermosa (Meta). A través de esta iniciativa se ha beneficiado a las poblaciones de estos territorios y a 468 policías, de los cuales 441 son hombres y 27 mujeres.

La estrategia EMA cuenta con cuatro líneas operativas: Apropiación del enfoque de género por medio de la formación y sensibilización, Articulación interinstitucional y construcción de redes con sociedad civil, Prevención y Atención. Estas líneas se operativizan a través de múltiples

actividades, siendo la formación la acción con la que se inicia el proceso.

En esta sección del documento se presenta el marco general del proceso formativo que hace parte de la estrategia territorial del enfoque de género en el servicio de Policía. Es el fundamento de cada uno de los módulos que forman parte de este proceso, los cuales tienen un contenido específico que se integra y complementa con los demás módulos y que son, a la vez, parte fundamental de los EMA como estrategia de prevención y atención de la VBG en el territorio.

Equipos móviles de atención (ema): estrategia territorial del enfoque de género en el servicio de policía

Los EMA fueron diseñados dentro del proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía como una estrategia territorial en coherencia con los principios y enfoques definidos por el Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional. A través de los EMA, la Policía Nacional contribuirá a prevenir y atender los casos de VBG en la población rural de Colombia y los múltiples obstáculos que enfrentan estas poblaciones para acceder a las rutas institucionales. Esta situación se evidencia en el número de casos registrados de violencia feminicida, así como delitos sexuales y violencia intrafamiliar.

Si bien las diferentes manifestaciones de la VBG obedecen a causas estructurales y sociales, la falta de una adecuada respuesta institucional en materia de prevención y atención por parte de la Policía Nacional, a causa de dificultades de acceso a los territorios y ausencia de articulación territorial, contribuye a la perpetuación y naturalización de patrones violentos basados en género y aumenta la dificultad en el acceso a la justicia de las víctimas de dicha problemática, especialmente en lo rural.

Diferentes estudios y experiencias a nivel nacional e internacional muestran que las diferentes formas de VBG se agudizan en los contextos

de posconflicto, bien por tratarse de zonas que históricamente han sido desatendidas por el Estado o bien por el surgimiento de actores violentos que ocupan los vacíos de poder que han dejado los grupos desmovilizados. A esto se suma la persistencia de desinformación y miedo, principalmente en el ámbito rural, que impiden a las víctimas de VBG denunciar ante las autoridades tales hechos. En ese contexto, la violencia contra las mujeres y personas LGBTI se recrudece y profundiza.

Aunque la Policía Nacional es la institución que por mandato constitucional tiene la responsabilidad de la primera atención a las víctimas de VBG, sus capacidades hasta el momento han sido limitadas por la ausencia de recursos logísticos (instalaciones, vehículos, equipos informáticos) que garanticen a las víctimas el acceso a los servicios de atención especializada de manera digna y prioritaria; la reducida formación de sus funcionarios y funcionarias para la adecuada implementación de las rutas de atención que den respuesta a las particularidades en el ámbito rural; la limitada presencia institucional en muchas áreas afectadas por el conflicto armado, y, en ocasiones, la no priorización en la atención de los delitos de VBG en relación con otros delitos.

En la mayoría de los casos, la activación de los procedimientos de atención a las víctimas por parte de la Policía Nacional inicia en el momento en el que las víctimas denuncian, es decir, cuando los hechos ya han ocurrido, lo que limita sus posibilidades de actuación. En consecuencia, la capacidad de la institución para prevenir este fenómeno se ve muy reducida, en particular en el ámbito rural. En algunas oportunidades se conocen situaciones de violencia psicológica o económica a las que no se les da la debida importancia y que las autoridades no identifican como alertas tempranas de una futura violencia física o de un feminicidio. Este es uno de los principales retos que la Policía Nacional, a través de los EMA, se propone superar en beneficio de las mujeres, niñas y personas LGBTI del país.

EMA, el símbolo de una Policía Nacional comprometida

Si bien EMA es el acrónimo de Equipos Móviles de Atención, su significado no se limita a ello. Estas

iniciales también se refieren a valores centrales en el enfoque de género: la E, equidad y empoderamiento; la M, mujeres y masculinidades, y la A, acceso y atención.

Los colores escogidos para el logo de EMA también tienen un significado: el púrpura incorporado dentro de la palabra EMA representa la fluidez y el cambio por el que atraviesa de manera constante una sociedad al adoptar nuevas culturas o movimientos; es también un símbolo de apoyo a la igualdad de derechos a nivel social y laboral por la equidad de género. El naranja es un color que genera optimismo, utilizado por quienes tienen la habilidad de escuchar, comprender, confiar y aceptar a las demás personas tal y como son, sin revictimizar.

La cinta que se encuentra entre las letras simboliza el compromiso de articulación con la ciudadanía y las instituciones para el abordaje de la violencia basada en género. La punta del lazo con la dirección hacia arriba y debajo del escudo de la Policía alude a un proceso de mejoramiento continuo. EMA en el mismo nivel del escudo de la Policía demuestra un deseo de generar confianza a partir de establecer relaciones horizontales con la comunidad.

Las líneas operativas de EMA y sus acciones:

1. Apropiación del enfoque

Busca mejorar las competencias del personal policial para la atención de VBG. Esto se lleva a cabo con la implementación de programas de capacitación continua, materializada en ciclos de formación agrupados en cuatro diferentes módulos: i) Enfoque de Género; ii) Violencias Basadas en Género (VBG); iii) Servicio de Policía, Interinstitucionalidad y Construcción de Redes frente a la VBG, y iv) Formación de Formadores y Formadoras, en el que se capacitará a personal policial con el fin de convertir a este grupo en multiplicador de los conocimientos adquiridos y generar una capacidad institucional que pueda ser replicada en otras instancias y territorios. Cada módulo tiene dos ciclos: uno de fundamentación

teórica y otro de acompañamiento práctico. Los procesos formativos han tenido en cuenta las particularidades territoriales de los municipios seleccionados y brindan acompañamiento in situ de personal calificado en la materia, lo que permite un abordaje enmarcado en la atención territorial desde el contexto rural y en el marco de la protección y garantía de derechos.

2. Articulación interinstitucional y con la sociedad civil

Tiene como objetivo fortalecer las acciones locales de articulación. Lo que pretende es mejorar la coordinación con otras instituciones del Estado presentes en el territorio y afianzar las redes con sociedad civil que tengan como fin la prevención y atención de la VBG. Ello permitirá optimizar la atención y prevención y generar confianza entre las instituciones y la comunidad, para lograr el empoderamiento comunitario frente a la reducción de los factores de riesgo y el fortalecimiento de un modelo de atención en lo rural, teniendo en cuenta las necesidades y capacidades diferenciales de cada territorio.

3. Prevención

Disminuir los índices de VBG y contribuir a la eliminación de los estereotipos basados en género. Por medio del desarrollo de campañas, actividades con la comunidad, difusión y sensibilización del enfoque, se espera incrementar la confianza en la policía como actor relevante en materia de prevención y ampliar el conocimiento de la comunidad sobre los diferentes tipos de VBG y las rutas de atención.

4. Atención

Aumento del acceso a la atención policial por parte de las víctimas de VBG. Esto se realiza para garantizar condiciones adecuadas y seguras para la atención a las víctimas (instalaciones, medios de transporte, equipos de tecnología y comunicaciones) y fortalecer la confianza de las comunidades en la Policía Nacional y las instituciones con las que se articula en la prevención y la atención.

Estas estrategias se orientan a fortalecer las acciones actuales del servicio de Policía frente a la prevención y atención de la VBG, así como el Modelo de Atención Integral de la Familia Policial al interior de la Policía, con el objetivo de construir un modelo de atención diferencial desde lo rural, con base en los aprendizajes provenientes de la implementación de este proyecto.

A continuación, se presenta el desarrollo de la línea operativa relacionada con la apropiación del enfoque de género. Una de las acciones centrales de esta línea es el proceso formativo, orientado al mejoramiento de las competencias de la Policía en los municipios seleccionados.

Módulos en enfoque de género: un proceso formativo transformador en la Policía Nacional

Para lograr un mayor nivel de institucionalización del proceso formativo dentro de la Policía Nacional, los siguientes cuatro módulos fueron diseñados y presentados a la Escuela de Posgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro” (ESPOL) y a la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional (DINAE), y sus objetivos específicos se explican a continuación:

1. Enfoque de Género

- Reconocer y desaprender representaciones discriminatorias sobre género e identificar las posibilidades de aplicabilidad del enfoque de género en la prestación del servicio de Policía.
- Valorar como positivos y necesarios nuevos modelos de masculinidad en los que el conocimiento de la emocionalidad propia permita la creación de relaciones cotidianas empáticas que se reflejen tanto en la interacción con las víctimas de VBG como en la prestación del servicio de Policía en general.

- Conocer los diferentes enfoques del Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional y su importancia en la atención diferencial.

2. Violencia Basada en Género (VBG)

- Conocer el marco normativo nacional e internacional y de política pública para la atención de los diferentes tipos de VBG.
- Establecer relaciones entre manifestaciones, formas y contextos en los que se presenta la VBG.
- Fortalecer prácticas cotidianas en la prestación del servicio de Policía para la prevención y atención de la VBG.

3. Servicio de Policía, Interinstitucionalidad y Redes de Apoyo frente a la VBG

- Apropiar las rutas de atención de la Policía Nacional y de otras instituciones con competencia en la atención de la VBG.
- Conocer y apropiarse las medidas de protección y atención establecidas en la Ley 1257 de 2008.
- Conocer los protocolos, guías técnicas e instrumentos de las instituciones con competencia en la atención de la VBG.
- Generar acciones de articulación a nivel local, regional y nacional para prevenir, atender y erradicar la VBG.
- Identificar y fortalecer las rutas de atención relativas a cada uno de los municipios, a partir de un trabajo colectivo con instituciones y organizaciones

4. Formación de Formadoras y Formadores

- Profundizar en los temas esenciales de los módulos 1 a 3.
- Fortalecer la capacidad pedagógica para brindar formación policial con enfoque de género.
- Capacitar en metodologías innovadoras para la apropiación del enfoque de género.
- Identificar los principales elementos que permiten la creación de un ambiente de aprendizaje para la implementación del enfoque de género en el servicio de Policía.

Durante esta fase de formación in situ territorial, los cuatro módulos son desarrollados por el equipo de facilitación territorial del proyecto de manera continua, a través de dos grandes recursos pedagógicos: la formación presencial, es decir, el desarrollo teórico y metodológico de cada módulo, y el acompañamiento técnico in situ. Este último implica que el equipo de facilitación no solo pondrá en marcha el plan de formación de los módulos, sino que, mediante su presencia permanente en cada municipio, prestará asistencia técnica acompañando tanto la recepción y atención de casos de VBG como la incorporación del enfoque de género en las actividades cotidianas de la prestación del servicio de Policía. Por medio de ejercicios de planeación, acción y reflexión, son identificados los niveles de avance en la ampliación de capacidades del personal de las estaciones de Policía y del Personal Policial para la Edificación de la Paz (Unidad Básica de Carabineros - Ubicar y Unidad Básica de Investigación Criminal - UBIC).

El contenido de los módulos es el resultado de la consulta de diversas fuentes, elaboraciones teóricas, conceptuales y metodológicas, desarrollos propios y experiencias previas por parte del equipo consultor del proyecto "Enfoque de Género en el Servicio de Policía", en temas relacionados con su objetivo central. En este sentido, abarca una diversidad de referencias y contenidos que no son exclusivos del proyecto y que hacen parte del valioso intercambio de saberes y experiencias de personas, instituciones y organizaciones nacionales e internacionales que vienen trabajando de manera articulada o de forma independiente por la equidad de género y la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las personas LGBTI.

Guía Metodológica para el Desarrollo de los Módulos

El proceso de formación se basa en un modelo de pedagogía social orientado al cambio de prácticas y comportamientos, en este caso asociados a las formas de valorar y vivir las diferencias de género, su relación con las distintas formas de VBG y la repercusión directa que esto tiene en la prestación del servicio de Policía y el acceso de las víctimas a la justicia. La pedagogía social ofrece, entonces,

un modelo de acción flexible que involucra no solo elementos de reflexión crítica sobre comportamientos y prácticas, sino herramientas para su transformación; lo que se busca es que el aprendizaje suceda en la acción y en el ejercicio mismo de las funciones de Policía.

El presente documento se desarrolla con el objetivo de apoyar el proceso de formación y sensibilización que realiza el Equipo de Facilitación en los municipios, brindando bases conceptuales y metodológicas desde el enfoque de género que contribuyan a homogeneizar los contenidos del módulo en los siete municipios y, posteriormente, sean apropiados por quienes se conviertan en formadores y formadoras al interior de la Policía Nacional.

A través de la reflexión se espera lograr la transformación de prácticas y comportamientos relacionados con la atención, prevención de la VBG y apropiación del enfoque de género. Con tal fin, todos los contenidos teóricos contarán con herramientas prácticas aplicables en la cotidianidad de las estaciones de Policía y las Ubicar, mediante el acompañamiento y la asistencia técnica del Equipo de Facilitación.

Las sesiones del módulo se organizarán por medio de diálogos entre quien facilita en cada territorio y las personas participantes, a fin de permitir el reconocimiento de los significados dominantes del contexto de cada municipio que influyen en la prestación del servicio; luego, se dará paso a una negociación cultural contextualizada que promueva la transformación no solo de esos significados dominantes, sino también de imaginarios en torno a relaciones y roles de género para, finalmente, posibilitar la apertura al cambio social y a la transformación institucional. Se combinarán elementos tipo cátedra como lectura de material de apoyo, revisión y análisis de estadísticas, análisis de casos, lectura de prensa, análisis de piezas culturales, entre otros, con ejercicios lúdicos y de sensibilización. Esto facilitará la incorporación de los aprendizajes en una memoria de largo plazo que permita la incorporación de los enfoques propuestos. Se espera que, como producto del proceso de capacitación, sea posible diseñar y ejecutar acciones colectivas que contribuyan a los objetivos de la estrategia EMA, así como a la

construcción de confianza entre los diferentes actores de la sociedad. La confianza es una condición necesaria para la construcción de paz y debe ser generada a través de todos los medios posibles. En este caso, la capacitación del personal de Policía no solo está orientada a aumentar sus capacidades institucionales, sino también a que el servicio público sea un mecanismo para reducir la falta de confianza y legitimidad producida por décadas de conflicto y violencia.

Los siguientes lineamientos metodológicos tienen el objetivo de apoyar el proceso de formación y sensibilización que realizará el Equipo de Facilitación, a través de la presentación de un marco teórico, conceptual y metodológico desde el enfoque de género:

a. Pedagogía para la transformación

Desde una perspectiva sociohistórica, la pedagogía social recibe influencia del desarrollo tanto de las ciencias sociales como de las humanidades. Caride y Gómez coinciden en afirmar que la pedagogía social es un campo de saber con un objeto de estudio propio, que brinda respuestas educativas a problemáticas sociales concretas¹. Una constante desde su surgimiento es su capacidad de responder a las exigencias éticas, morales, económicas, culturales y políticas de las sociedades modernas. La pedagogía-educación social “se constituye en un conjunto de prácticas diversas que atienden a la producción de efectos de inclusión cultural, social y económica, al dotar a los sujetos de los recursos pertinentes para afrontar los desafíos del momento histórico”².

Los axiomas más importantes de la pedagogía social podrían sintetizarse así: es relativa a una práctica social y contextualizada, pues se trata de una práctica social mediante la que se satisfacen necesidades concernientes al desarrollo de las personas y las sociedades con dos propósitos diferentes, el de “socializar e integrar a cada sujeto

¹ Caride, José Antonio. (2005). *Las fronteras de la pedagogía social. Perspectivas científica e histórica*. Gedisa Editorial. Barcelona, España.

² Núñez, Violeta. (1999). *Pedagogía social. Cartas para navegar en el nuevo milenio*. Santillana. Buenos Aires, Argentina.

en las circunstancias vitales que definen una determinada sociedad, facilitándole los recursos y competencias que favorezcan su desarrollo personal³, y el de promover procesos de cambio colectivos que le apuntan al mejoramiento de las condiciones de vida en lo individual y en lo social.

Se materializa a través de prácticas educativas, cuyos contenidos, fines y funciones no pueden ser interpretados al margen de la sociedad en que se desarrollan, en tanto preguntas como qué, para qué y cómo se inscriben en las demandas y necesidades que se originan a raíz de los problemas que implican la producción y reproducción de nuestras sociedades.

Su medio de circulación y reflexión es la cultura. Para la pedagogía social, las condiciones sociales de la cultura y las condiciones culturales de la vida social, es decir, la interacción cultura-sociedad, son la base de contextualización que permite hacer interpretaciones pertinentes sobre demandas educativas.

Con base en la propuesta realizada por Violeta Núñez en su texto *Pedagogía Social. Cartas para navegar en el nuevo milenio*, Angélica Sátiro propone los cinco elementos que configuran un modelo educativo en pedagogía social:

1. Quién educa

- El educador o la educadora es quien realiza acciones educativas en diferentes instituciones y espacios con el fin de posibilitar que la comunidad pueda acceder a nuevos lugares en lo social y en lo cultural, conectándose y reconectándose con las redes sociales de su época. Es también su tarea colaborar con la construcción de un tejido social en espacios amenazados y/o arrasados.
- Su tarea es facilitar nuevos procesos de creación de vínculos y lugares sociales. Se trata de articular lo particular, las condiciones locales y las exigencias universales o de época para realizar esta facilitación.
- Su tarea es dar recursos para que, en este caso, cada integrante de la Policía pueda

interpretar mejor el mundo y los retos que este le plantea. Para ello requiere una concepción de educación como dimensión temporal abierta que incorpora los cambios de perspectiva y de lectura de diferentes fenómenos sociales, tal es el caso del enfoque de género.

- Su tarea concreta es la mediación de significados y resignificación de estos, acotados a la prevención de la Violencia Basada en Género.

2. A quiénes se encuentra dirigida

- A personas que cuentan con una historia de vida y unos acumulados vitales y profesionales que les permiten ser protagonistas en el ejercicio de sus funciones y de su profesión.
- A personas dispuestas a adquirir los contenidos culturales que lo social les exige para efectuar una adecuada prestación del servicio. Estas personas deciden querer ser educadas o no y esto va a depender no solo de sus propios intereses, sino de la forma en que el equipo de facilitación logre conectar los objetivos de cada módulo con esos intereses y esas necesidades de formación que requiere el proyecto.
- A policías con formaciones socioculturales propias, correspondientes en su mayoría a patrones culturales regionales diversos que, en cualquier caso, pueden establecer diálogo con visiones de lo social más diversas, plurales e incluyentes.

3. Los contenidos de la acción educadora

- Los contenidos son “el qué” se transmite, pero son inseparables del “para qué” y del “cómo” se transmite.
- Se estructuran en módulos y apuntan a la pertinencia temática y cultural. Se valen del contexto normativo político y del repertorio cultural del contexto (géneros musicales, cine, telenovelas, programas radiales, refranes, prácticas, entre otros recursos) para analizar, cuestionar y reconfigurar nociones, prejuicios y conceptos sobre la Violencia Basada en Género.

³ Op.Cit. Caride, 2005.

4. La metodología de transmisión - actualización - reconfiguración

- Tiene cuatro elementos: el fin u objetivos, los contenidos, la particularidad del sujeto de la educación y el contexto institucional.
- El núcleo duro de la metodología es el interés del educador y la educadora en el proceso de aprendizaje de la comunidad con la que trabaja. En este sentido, el acompañamiento y la evaluación son de carácter constante y formativo; persiguen retroalimentar la práctica y afectarla de manera positiva.
- El lugar para la actualización o reconfiguración de contenidos es la práctica, más específicamente, el acompañamiento in situ. Aunque también puede suceder en los espacios de formación teórica.

5. Los marcos institucionales de la pedagogía social

- Cada institución es una configuración particular de hábitos y costumbres, de normativas y reglamentaciones, de carácter explícito e implícito, que la hace relativamente resistente a los cambios, pero, a la vez, inmersa en ellos.
- Las instituciones son pactos sociales que cambian históricamente⁴.

b. Esquema tipo taller

Antes que una clase tipo cátedra o magistral, se espera que el tiempo destinado a la formación transcurra entre el desarrollo conceptual de los temas y un ambiente de diálogo grupal que permita la contextualización territorial de los conceptos y el aprendizaje de estos por parte del grupo.

Se espera que cada espacio de formación, por corto que sea, incluya:

- Una dinámica para saludar y activar el grupo.

⁴ Sátilo, Angélica (2012). Vivir la interdisciplinariedad. Diálogos: Educación de Personas Adultas, vol. 2, número 70, pp. 15-24.

- La presentación de objetivos, el plan de trabajo por desarrollar y el tiempo estimado para llevarlo a cabo.
- El desarrollo de los conceptos a través de piezas gráficas, sonoras, audiovisuales, noticias, estadísticas, videos, entre otros, que interpelen al grupo para que participe.
- El uso de las actividades propuestas para el desarrollo del módulo, por cada módulo. La participación del grupo en las actividades es crucial.
- El uso de actividades que el Equipo de Facilitación conozca y que resulten altamente pertinentes para el desarrollo conceptual y para un buen ambiente de trabajo.
- Una actividad o momento de cierre en el que se recapitulen rápidamente los temas vistos y los acuerdos generados para la siguiente sesión.

En general, se espera que el desarrollo del módulo sea dinámico, dialógico y flexible, que se nutra de la experiencia de quienes participan y que posibilite la negociación cultural territorial de significados, a partir del contraste entre teoría y experiencia.

En cuanto a la metodología tipo taller, será de mucha ayuda una lectura del clima de aprendizaje del grupo, su disposición, sus claves de trabajo, sus códigos de humor, las actividades con las que mayor afinidad presentan y el manejo del tiempo más adecuado; pues cada grupo presenta particularidades que el equipo de facilitación debe poder captar, para un buen desarrollo del módulo.

c. Actividades metodológicas

Cada módulo cuenta con la presente información de soporte teórico y con actividades destinadas al afianzamiento de los aprendizajes y la incorporación de los temas por aparte de quienes participan. Por cada módulo existe una serie de actividades destinadas a facilitar el abordaje de los temas, con unos tiempos estimados de duración. De cualquier modo, será importante que los tiempos estimados puedan ser recalculados en función de los horarios establecidos con la comandancia de la estación de Policía y la Ubicar.

d. Manejo de diálogo y debate

Con el propósito de lograr un ambiente de aprendizaje óptimo que permita el intercambio de ideas y la construcción social de conocimiento, será fundamental que, durante la realización del módulo, en los momentos dedicados a la formación, se pongan en práctica las habilidades más básicas de comunicación. Así, la escucha activa supone que quien habla o participa en público tiene toda la atención del grupo y recibe retroalimentación sobre su opinión o comentario. Desde la escucha activa e incluyente se incentiva la segunda habilidad comunicativa: el habla.

En un sentido mucho más operativo, el habla equivale a la participación, que no la simple asistencia al módulo; implica el intercambio de percepciones, su contrastación, el disenso y el desacuerdo, así como la consecuente negociación simbólica o cultural y una posterior reelaboración en la generación de nuevos acuerdos y códigos para nombrar la realidad.

Durante este proceso es importante realizar una distribución de la palabra justa y equitativa, que asegure la participación de la totalidad de asistentes al módulo y que esté acorde al tiempo estimado para el desarrollo de la actividad. Gran parte de los procesos de negociación cultural tienen su base en las habilidades de escucha y reelaboración, no solo del grupo de estudiantes, sino de quien facilita, por lo que siempre será muy importante que el Equipo de Facilitación ejerza un liderazgo decidido en el desarrollo del curso. Este liderazgo se basa en el manejo conceptual de las temáticas, así como la disposición pedagógica para desarrollar los objetivos propuestos, con un especial énfasis en el manejo del tiempo.

e. Acompañamiento técnico

Cada módulo tiene una duración total de 90 horas, distribuidas entre dos componentes complementarios: la formación en clase y el acompañamiento técnico. Las horas de distribución de ambos componentes variarán dependiendo de cada módulo. El acompañamiento técnico tiene como objetivo orientar el servicio de Policía para dar aplicación práctica al enfoque de género y mejorar la respuesta de la Policía frente a la atención de

la Violencia Basada en Género (VBG). Este se desarrolla durante las horas de servicio de Policía.

Dicho acompañamiento se realiza en dos ámbitos del servicio de Policía:

- Prevención de la VBG.
- Atención de la VBG.

En cada uno de estos ámbitos se hará un acompañamiento técnico tanto de acciones planeadas como de acciones espontáneas. Las acciones planeadas se definen en conjunto entre el equipo de facilitación y los diferentes grupos de formación, y se realizan con una guía y acompañamiento que parte de una planeación, acción y reflexión. Las acciones espontáneas son aquellas que se producen en el servicio de Policía de manera no planificada y a las cuales se les hace acompañamiento por parte del Equipo de Facilitación.

Las acciones pueden ser llevadas a cabo tanto en la Unidad de Policía como fuera de ella en materia de prevención o atención con la comunidad.

f. Evaluación

La evaluación se entiende como un proceso permanente de constatación del avance de los aprendizajes. Comprende aspectos como participación, generación de preguntas, asistencia al módulo e incorporación de competencias, verificado a través de diferentes metodologías.

Para obtener la certificación de cada módulo se requiere haber asistido al 80 % de la totalidad de las clases y actividades de acompañamiento. En su desarrollo se espera una participación activa que implica realizar intervenciones, preguntas, anotaciones, sugerencias, entre otras. Según el módulo y las necesidades de cada grupo, el Equipo de Facilitación podrá realizar evaluaciones, test, pequeños talleres, entre otros, que constaten la apropiación conceptual de los temas, una vez exista un acumulado conceptual para ello. Los talleres son ejercicios que permiten establecer relaciones entre conceptos, enfoques, leyes, sistemas, protocolos, entre otros, y el quehacer cotidiano de policías en las estaciones de Policía, las UBIC y Ubicar.

Introducción

El Módulo 4 es el último módulo del proceso de formación programado en el marco del proyecto “Enfoque de Género en el Servicio de Policía”, y por lo tanto busca reforzar conceptos clave abordados en los módulos 1, 2 y 3, tales como enfoque de género, VBG, interinstitucionalidad y construcción de redes, y rutas para la prevención y atención de las VBG. Ello permitirá contribuir a la generación de capacidades teóricas y metodológicas para la incorporación de la perspectiva de género, con la intención de fortalecer habilidades docentes en el personal de policía que favorezcan la presentación y réplica de los contenidos estudiados en los tres módulos.

El presente módulo inicia abordando la pedagogía con enfoque de género, en tanto que su comprensión es un aspecto fundamental para el desarrollo de todo el módulo y promueve la adquisición de una serie de competencias que buscan fomentar la incorporación del enfoque durante todo el proceso de formación, a través del diseño de pedagogías y metodologías relacionadas con los temas abordados en los módulos 1, 2 y 3.

Con el objetivo de aplicar la pedagogía con enfoque de género, este documento incorpora el diseño de una Caja de Herramientas, que busca consolidar un espacio autónomo y de profundización, donde el personal del servicio de Policía, a través de unas guías, esté en capacidad de facilitar los procesos de formación, así como de acompañar y orientar al grupo desde una relación horizontal y respetuosa. Para ello, el presente documento también brinda insumos para el fortalecimiento de liderazgos, trabajo en equipo y desarrollo de competencias pedagógicas y metodológicas.

La Caja de Herramientas está conformada por tres tipos de guía:

- **Guía pedagógica para facilitar las actividades**, la cual se plantea como un instrumento de apoyo para la formación, que inicia con la

presentación de los temas que serán trabajados en conexión con subtemas de relevancia, y en relación con la priorización de contenidos de los módulos 1, 2 y 3 y con los logros de aprendizaje esperados en la formación.

- **Guía para el desarrollo de las metodologías**, que presenta aspectos a tener en cuenta para organizar y formular las actividades, teniendo como referente el “formato para el diseño de actividades metodológicas” utilizado durante todo el proceso de formación en los módulos.
- **Guía para evaluación de las actividades metodológicas**, que expone tres modelos de evaluación para indagar sobre el desarrollo metodológico que realiza el personal de Policía, considerando una autoevaluación, una evaluación grupal y la evaluación por parte de la persona que facilita el aprendizaje. El objetivo es reconocer y retroalimentar, además del manejo teórico, el desarrollo de habilidades y competencias pedagógicas con enfoque de género.

Lo esperado con el uso de la Caja de Herramientas es aportar instrumentos para diseñar actividades metodológicas que sean funcionales para quienes harán la labor de formadoras y formadores, y a su vez propiciar diálogos y debates que propendan por la construcción de saberes colectivos.

Además de la profundización de los temas priorizados a través del uso de las guías, este módulo introduce y desarrolla dos temas importantes: Mapa de Actores y Transformación de Conflictos, complementarios a los temas abordados en los otros tres módulos, y que igualmente apuntan a cualificar el servicio de Policía favoreciendo la articulación intersectorial en los territorios desde lógicas pacíficas, conciliadoras y desde un enfoque de género.

1. Pedagogía con Enfoque de Género

Pedagogía y género

Como se ha enfatizado en los módulos anteriores, son varios los aspectos sociales y culturales que influyen en el comportamiento cotidiano de las personas. De esta manera, se reproducen roles, relaciones, prejuicios y estereotipos de género que influyen de manera notable en la forma de pensar y de vivir de hombres y mujeres, configurándose así relaciones desiguales de poder que sustentan y mantienen las VBG. Debido a este panorama, los entornos educativos y las prácticas pedagógicas y metodológicas suelen estar mediadas por la naturalización y la institucionalización de la VBG, y por lo tanto se configuran como un ámbito de actuación determinante en la búsqueda de la transformación hacia la igualdad de género y la eliminación de todo tipo de violencia.

En relación con lo expuesto, Carlos Lomas García, doctor en Filología Hispánica y catedrático de educación secundaria en España, desarrolla en su texto *¿El otoño del patriarcado? Luces y sombras de la igualdad entre mujeres y hombres* una idea fundamental donde precisa: “No somos esencias naturales sino existencias culturales. Y si no somos esencias sino existencias, y si somos un efecto de la cultura, quizá aún sea posible imaginar la utopía de un aprendizaje equitativo de las identidades masculinas y femeninas a través de la construcción de los contextos educativos y sociales que fomenten la ruptura y la transgresión de los estereotipos injustos e inauguren otras maneras diferentes de ser mujeres y de ser hombres iguales y diferentes donde lo femenino y lo masculino sean órdenes de diverso origen y naturaleza pero de igual valor, donde nada esté escrito de antemano, donde el horizonte de expectativas de cada mujer y de cada hombre se sitúe a la medida de la voluntad humana y no del sexo de las personas

y donde nada justifique la desigualdad y los privilegios entre los seres humanos”⁵.

En ese contexto, incorporar el enfoque de género en procesos pedagógicos y metodológicos se entiende como una necesidad y, a la vez, como una oportunidad de pensar otros modelos educativos que no solo generen un aprendizaje teórico y académico, sino también práctico y transformador, que incida en la vida cotidiana.

En otras palabras, una pedagogía con enfoque de género apunta a la transformación de las desigualdades sociales, pues cuestiona aspectos importantes de la relación entre conocimiento, poder y género, para lo cual es necesario comprender los discursos predominantes en los procesos educativos, junto con las propuestas pedagógicas, en correspondencia con el mensaje que es recibido por los y las estudiantes para el desarrollo de aprendizajes.

El pedagogo estadounidense Henry Giroux, en su texto *Cruzando límites. Trabajadores culturales y políticas educativas*, menciona que una pedagogía con enfoque de género debe vincular “la enseñanza y el aprendizaje con formas de capacitación personal y social que aboguen por formas de vida comunitaria que extiendan los principios de igualdad, justicia y libertad al mayor número posible de relaciones institucionales y vitales”⁶.

Por su parte, desde los estudios culturales, Mimi Orner plantea la responsabilidad que tienen tanto estudiantes como educadores frente al análisis

⁵ Lomas, Carlos (2008). *¿El otoño del patriarcado? Luces y sombras de la igualdad entre mujeres y hombres*. Barcelona: Península.

⁶ Giroux, Henry (1997). *Cruzando límites. Trabajadores culturales y políticas educativas*. Barcelona: Paidós

de los contextos educativos, conectando lo personal, lo educacional, lo político y lo teórico. “Las teorías sobre el sujeto, la identidad, el poder, el contexto y el lenguaje que documentan los estudios culturales y el análisis cultural feminista son centrales para el trabajo de reestructurar las prácticas de la clase. Estas perspectivas teóricas nos facilitan importantes caminos para analizar, como elementos diferenciados, nuestros prejuicios conscientes e inconscientes, nuestras necesidades y deseos como partes inextricablemente ligadas a nuestra teoría, práctica, investigación y conocimiento como ‘profesores’ y ‘alumnos’”⁷.

Cabe anotar que el paso de la teoría a la práctica no es sencillo, por lo tanto es fundamental relacionar los conceptos que se aprenden y utilizan académicamente con la cotidianidad profesional y personal.

Por lo tanto, apostar a una pedagogía con enfoque de género significa insistir en desarrollar saberes y conocimientos que se traduzcan en prácticas transformadoras, que deconstruyan las relaciones humanas inequitativas, como tradicional e históricamente se han concebido. Una educación con enfoque de género permite, entonces, mostrar y cuestionar las características sociales y simbólicas que “legitiman la dominación masculina y la vigencia del androcentrismo en nuestras sociedades, siendo esto una tarea ética y política que compromete tanto a las mujeres en su afán de eliminar cuánto las excluye y las oculta como a [...] hombres que no se identifican con los estereotipos y con las conductas asociadas a la masculinidad hegemónica”⁸. Esto implica, entre otras cosas, examinar y diseñar atentamente las metodologías que en contextos educativos se plantean para ejercicios de reflexión y análisis, teniendo especial foco en la consolidación de estrategias pedagógicas que reconozcan las desigualdades sociales, la discriminación

⁷ Orner, Mimi (1998). El deseo mediático: representación visual, poder y consentimiento responsable en la enseñanza de los estudios culturales feministas. En: J. Canaan y D. Epstein, comps. Una cuestión de disciplina. Pedagogía y poder en los estudios culturales (pp. 133-155). Barcelona: Paidós.

⁸ Lomas, Carlos (2003). ¿Todos los hombres son iguales? Identidades masculinas y cambios sociales. Barcelona: Paidós

y las violencias contra las mujeres y aquello categorizado como “femenino”. Así lo menciona la historiadora feminista Joan Scott cuando afirma que debemos preguntarnos con mayor frecuencia cómo sucedieron las cosas para descubrir por qué sucedieron, y desde dicha comprensión, idear y construir cambios en el lenguaje, la comunicación, las relaciones sociales y culturales, para consolidar de este modo espacios de formación que propendan por la igualdad y la deconstrucción de estereotipos y prejuicios que puedan afectar tanto la vida personal como la profesional.

La pedagogía con enfoque de género advierte, entonces, una posibilidad de combatir las desigualdades sociales y, como categoría de análisis, aporta a la comprensión de las realidades sociales desde la integración de otros enfoques, como el interseccional, el diferencial, el de derechos, el territorial y el de acción sin daño. En esa vía, Encarna Rodríguez Pérez argumenta que es determinante comprender que “la búsqueda de nuevas formas de combatir la desigualdad social no es una cuestión de preferencias, sino una responsabilidad de todo el colectivo de enseñantes comprometido con la igualdad social”⁹.

Recogiendo lo expuesto y con el objetivo de hacer precisiones, las siguientes son características fundamentales en una pedagogía con enfoque de género¹⁰.

⁹ Rodríguez, Encarna (2001). Neoliberalismo, educación y género. Análisis crítico de la reforma educativa española. Madrid: La Piqueta.

¹⁰ Texto adaptado de Arango Rodríguez, Selen Catalina (2012). Pedagogía feminista: una lectura desde la crítica cultural feminista. IX Simposio Internacional Educación y Cultura en Iberoamérica. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Juan Marinello Vidaurreta”, Matanzas, Cuba, 20-24 de marzo [Documento de trabajo].

Gráfica 1. Características para incorporar una pedagogía con enfoque de género

1	Facilita un lenguaje de análisis crítico de la realidad, cuestionando narrativas que naturalizan las diferencias entre sexos, y que soportan el hecho de que, a pesar de planteamientos igualitarios, las prácticas de género subsisten.
2	Evidencia que la intersección de categorías como clase, etnia, raza, sexo o género habitan y determinan a las personas y su relación con las prácticas sociales y culturales.
3	Crea, desde una crítica consciente, entornos que no silencian las voces de grupos tradicionalmente vulnerados, violentados y discriminados.
4	Cuestiona la idea de las mujeres y los hombres como grupos homogéneos y universales, reconociendo las múltiples feminidades y masculinidades, y considerando que la capacidad de transformación parte desde lo personal, local y contextual.
5	Ofrece visibilidad y espacio a formas de ser y actuar, y a identidades no normativas, y crea condiciones para que las personas, los grupos y los colectivos que históricamente han sido discriminados sientan respeto, confianza y seguridad.
6	Fomenta la articulación y el fortalecimiento de redes de comunicación entre la comunidad y el grupo de estudiantes, con el objetivo de identificar la realidad social y generar acciones pedagógicas para incidir y transformar.
7	Resalta la importancia del aprendizaje experiencial, a través de actividades y ejercicios formativos que reconozcan diversos saberes como fuentes de conocimiento.
8	Introduce la ética del cuidado y del respeto en los espacios de aprendizaje, a través de visibilizar, reconocer y valorar los saberes y aportes de mujeres y hombres por igual. Así mismo, genera espacios que no reproduzcan tratos hostiles y donde se tramiten de manera respetuosa los disensos.
9	Analiza y deconstruye las diferentes relaciones de poder que históricamente se han establecido entre profesorado y estudiantes, y se propende por relaciones no jerárquicas y por lo tanto horizontales, donde se reflexione sobre las afectaciones de las relaciones de poder dentro y fuera de clase, para la obtención de la equidad y el reconocimiento de la diversidad.
10	Propende por un aprendizaje democrático y participativo, donde se fomente la intervención de todas las personas participantes y se respeten y valoren los saberes de otras y otros.
11	Incorpora un lenguaje incluyente en sus prácticas pedagógicas y metodológicas, tanto en lo verbal y textual como en lo gráfico y simbólico.

Como se ha podido observar, la pedagogía con enfoque de género es una apuesta en permanente construcción, que busca transgredir los modelos educativos tradicionales en pro de la igualdad y la no discriminación, desde la reflexión y la conciencia de los contextos que habitamos y la manera como los vivimos, sentimos, reproducimos y transformamos.

Liderazgo, trabajo en equipo competencias para el desarrollo pedagógico y metodológico

El liderazgo y el trabajo en equipo, junto con otras competencias, son aspectos que en el desarrollo de este módulo se buscan consolidar como capacidades instaladas para el personal de Policía, donde se integren y movilicen conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan el desarrollo pedagógico y metodológico dentro

del proceso de formación, incluyendo aspectos académicos, profesionales, personales y emocionales, fundamentales de fortalecer en toda persona cuya labor sea transmitir y construir conocimiento, y reconociendo, además, el interés de la Policía Nacional de Colombia en la generación de estrategias para prevenir y atender la VBG.

Dicho lo anterior, se presentan una serie de competencias que se consideran relevantes de consolidar para la formación de formadoras y formadores:

Gráfica 2. Competencias clave para formadoras y formadores¹¹

COMPETENCIA	ALCANCE	ELEMENTOS CLAVE
Liderazgo	Formular propuestas socialmente reconocidas de aplicación del saber profesional, para resolver problemáticas diversas, con base en juicios fundados en la comprensión crítica, analítica y consciente frente a las realidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de conocimientos profesionales e interdisciplinarios. • Pensamiento y argumentación crítica. • Resolución de conflictos. • Relaciones horizontales.
Trabajo en equipo	Colaborar con un conjunto de personas para lograr un propósito común, considerando los diferentes puntos de vista del grupo y asumiendo responsabilidades compartidas.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de diálogo. • Manejo de conflictos y desacuerdos. • Organización de actividades, distribución y ejecución de roles. • Trabajo colaborativo.
Comunicación oral y escrita	Generar estrategias novedosas y originales, para resolver problemas de la realidad profesional y social, en función de la transformación y mejora del entorno, y encaminadas a fomentar la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de anticipación. • Respuesta constructiva ante las dificultades. • Pensamiento crítico y reflexivo. • Flexibilidad. • Imaginación.
Compromiso integral humanista	Proponer alternativas de acción para promover condiciones de vida más justas e igualitarias a partir de una experiencia reflexiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la realidad social y cultural. • Respeto por la dignidad y diversidad de las personas. • Promoción del desarrollo sostenible. • Comportamiento cívico y democrático.
Discernimiento y responsabilidad	Ponderar posibles soluciones a los retos profesionales, sociales y personales, para elegir la mejor alternativa, con la libertad y aceptación de las consecuencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento. • Autoestima. • Autorregulación. • Apropriación de los procesos y productos cognitivos y afectivos. • Desempeño autónomo. • Compromiso y apertura a la crítica. • Comportamiento ético y no discriminatorio.

¹¹ Gráfica elaborada y adaptada por Neila Gutiérrez Meneses, con información obtenida de Crispín Bernardo, María Luisa; Gómez Fernández, Teresita; Ramírez Robledo, Juan Carlos y Ulloa Herrero, José Ramón (2012). Guía del docente para el desarrollo de competencias. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana. Recuperado de https://ibero.mx/formaciondeprofesores/Apoyos%20generales/Guia_docente_desarrollo_competencias.pdf

Caja de Herramientas

Guía pedagógica para facilitar las actividades

Como recurso pedagógico que orienta el proceso de aprendizaje de los y las policías, y a su vez acompaña el quehacer del Equipo de Facilitación, se establecen las guías pedagógicas para facilitar las actividades, las cuales son un instrumento que, desde la clarificación de temas y la precisión de su relevancia en el proceso de aprendizaje, permiten introducir las temáticas previstas para el desarrollo de este módulo.

La presentación inicial de las guías a los y las estudiantes es un aspecto clave en esta formación, pues su abordaje se constituye como un primer acercamiento a los temas y objetivos propuestos, así como en la posibilidad de pactar acuerdos en relación con el proceso de formación, desde la capacidad de establecer de manera conjunta (Equipo de Facilitación y estudiantes) la “ruta” o las “rutas” a seguir para el desarrollo del módulo, de cara a los logros de aprendizaje propuestos.

Para los y las estudiantes, la guía es un documento de referencia que les permite, por una parte, optimizar su trabajo y aprovechar al máximo las instancias de aprendizaje y, por otra parte, tomar conciencia de la dirección a la que conduce cada tema trabajado en relación con todo el proceso de formación, de tal manera que puedan percibir “el sentido y la relevancia de su esfuerzo, lo cual es una condición imprescindible para que asuman sus estudios como un reto propio, implicarse en él y conducir progresivamente su trabajo de forma autónoma y autorregulada”¹².

Para el Equipo de Facilitación, la guía pedagógica “supone poner en acción, de manera interrelacionada, dos competencias educativas fundamentales, como son la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje y la reflexión sobre la propia práctica, que implica un ejercicio reflexivo”¹³ que permite garantizar la articulación

y la coherencia entre los temas de este módulo, teniendo en cuenta el “cómo”, el “qué” y el “para qué” de cada temática, desde su abordaje particular e integral.

El diseño de la guía pedagógica explicita lo que se espera de las y los estudiantes en relación con cada tema, planteando “logros del aprendizaje”. En este sentido, se sugieren actividades metodológicas abordadas en otros módulos, como referencia a una de las varias posibilidades pedagógicas que pueden ser abordadas en consenso con los y las estudiantes, como por ejemplo:

- Trabajo de lectura individual de las guías teóricas de los módulos, lo cual se puede proponer previamente o durante los encuentros con el Equipo de Facilitación, planteando, además del ejercicio de lectura, la elaboración de algún insumo que concentre las ideas principales del texto (mapas conceptuales, fichas bibliográficas, resúmenes, etc.).
- Búsqueda de casos de VBG y elaboración de cuestionarios para proponer análisis de casos.
- Organización de cine-foros que implique la búsqueda de una película relacionada con los temas y la posterior dinamización de espacios de diálogo.
- Presentación de exposiciones y elaboración de carteleras.
- Construcción o adaptación de actividades metodológicas diferentes a las propuestas en los módulos 1, 2 y 3.
- Implementación de actividades metodológicas diseñadas o rediseñadas a partir de las propuestas de los módulos 1, 2 y 3, para ser trabajadas en el marco de las clases de este módulo.
- Diseño y desarrollo de actividades metodológicas que, luego de ser piloteadas por el personal de Policía dentro del grupo de estudio, sean implementadas en espacios externos a la Policía Nacional (institucionales y comunitarios). Cabe aclarar que la implementación de actividades de este orden son una oportunidad para generar

¹² Universidad Católica de Temuco (2012). Orientaciones para el diseño de Guías de Aprendizaje para el Estudiante. Temuco, Chile: Universidad Católica de Temuco, p. 5. Recuperado de [http://www.cedid.uct.cl/img/info8/re-nov_curric_5%20\(1\)_3_20140830164216.pdf](http://www.cedid.uct.cl/img/info8/re-nov_curric_5%20(1)_3_20140830164216.pdf)

¹³ *Ibíd.*

estrategias de articulación intersectoriales que beneficien la construcción de confianza con la Policía Nacional.

La elección de estas u otras actividades se hace de forma autónoma y consensuada, partiendo de las necesidades y habilidades propias de cada estudiante, en relación con cada tema y para el alcance de los logros propuestos.

De acuerdo con lo anterior, este documento desarrolla en los capítulos 2 a 4 las “Guías pedagógicas para facilitar las actividades”, en relación con los siguientes temas: i) Modelo de

construcción de paz de la Policía Nacional y enfoque de género, ii) Violencia basada en género VBG y iii) Construcción de redes y rutas frente a la VBG.

Guía para el desarrollo de las metodologías

A continuación, se presenta el “Formato para el diseño de actividades metodológicas”, el cual fue implementado en todos los módulos para el desarrollo pedagógico. Este cuenta con una serie de pautas para su formulación, convirtiéndose en una importante guía para el diseño y el desarrollo de las metodologías que realicen las y los estudiantes que se forman para ser formadores y formadoras.

FORMATO PARA EL DISEÑO DE ACTIVIDADES METODOLÓGICAS

Actividad:

- Definir un nombre para la actividad, teniendo en cuenta que sea novedoso y llamativo para quienes van a participar de ella.
- El nombre de la actividad debe tener relación directa con el tema que será abordado.
- Si realiza una adaptación de una actividad ya formulada, no olvide en esta parte hacer la respectiva referencia bibliográfica, reconociendo al autor o a la autora.

Duración:

- Estime el tiempo total requerido para la implementación de la actividad, con el fin de programar sus tiempos y los del grupo.

Objetivo:

- Describa el objetivo utilizando un verbo en infinitivo, y escriba lo que se pretende y busca lograr con el desarrollo de la actividad.

Temas clave:

- Precise con cuáles temas de los módulos, está relacionada la actividad; esto para darle con contexto teórico a la misma.

Dinámica 1:

- Las dinámicas corresponden a los ejercicios pedagógicos que se diseñan en cada actividad. En otras palabras, son “subactividades” que pueden tener objetivos específicos relacionados con el objetivo general planteado.
- Tenga en cuenta que la actividad puede estar compuesta de varias dinámicas, las cuales se sugiere enumerar (Ej.: dinámica 1, dinámica 2, etc.). Cada dinámica debe precisar el tiempo estimado de duración en relación con el tiempo total de la actividad; es decir, la suma del tiempo de cada dinámica debe ser igual al tiempo estimado para toda la actividad, según lo expuesto al inicio de este formato.
- Para la formulación de cada dinámica es importante iniciar exponiendo brevemente de qué se trata el ejercicio. Por ejemplo: “La presente dinámica propone un juego de ‘concéntrese’, que busca precisar conceptos clave sobre la VBG”. Posteriormente, intente dar instrucciones del ejercicio lo más detallado posible, a modo de paso a paso, donde además se planteen, si lo considera necesario, ejemplos que quíen y aclaren el ejercicio.

Reflexión:

- La reflexión busca presentar los aspectos relevantes que se deben tener en cuenta durante la actividad, conceptos que se deben reforzar, ideas que se busca enfatizar, recomendaciones que favorecen el alcance del objetivo propuesto, o competencias que se quieren instalar. Un ejemplo de reflexión puede ser: "Es necesario identificar no solo los diferentes actores institucionales que intervienen en las rutas de atención y prevención, sino su actuación legal y su efectiva aplicación frente a los casos de VBG en los territorios".

Insumos:

- Los insumos son todos los materiales y condiciones locativas que se requieren para el desarrollo de la actividad: papelería, utilería, elementos didácticos, equipos de audio y video, espacio cerrado, salón tipo auditorio, etc.
- La importancia de considerar este aspecto radica en planear la organización logística de la actividad para su adecuado desarrollo.

Guías para la evaluación pedagógica

Con el objetivo de fortalecer el proceso de formación que trascienda el manejo de conceptos, se proponen tres formatos de evaluación, formulados de forma sencilla, que más que valorar las actividades que implementan los y las estudiantes, buscan recopilar información útil para identificar logros y retos en relación con el proceso formativo. Para ello se plantea una autoevaluación, una evaluación grupal y una evaluación por parte de la persona que facilita. Esta última fue pensada también desde el análisis a las otras dos evaluaciones (autoevaluación y evaluación grupal) por parte de la persona que facilita. El objetivo

es contar con información integral que permita comunicar a los y las estudiantes sus logros y aspectos por fortalecer, desde un ejercicio de retroalimentación respetuoso, claro y preciso.

a. Autoevaluación

Quien realiza esta evaluación es la persona de la Policía Nacional que implementa o facilita la metodología, ya sea con el grupo de policías o en otros espacios institucionales o comunitarios.

Marque con una (X) la casilla que esté acorde con su opinión frente al desarrollo de la actividad metodológica que usted diseñó e implementó.

AUTOEVALUACIÓN						
		Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
1.	Confianza frente al manejo del tema					
2.	Interés que percibió del grupo frente a su presentación y propuesta metodológica					
3.	Fluidez y comodidad en la implementación de la actividad					
4.	Efectividad de la metodología implementada					
5.	Uso de las "Características para incorporar una pedagogía con enfoque de género" (gráfica 1) ¹⁴					
6.	¿Cuáles han sido los conceptos que sobre el tema le gustaría profundizar, cuál sería su estrategia de profundización y qué apoyo necesitaría por parte del Equipo de Facilitación?					
7.	¿Qué le gustaría profundizar en cuanto al diseño y uso metodológico?					

¹⁴ Para evaluar esta parte, tenga en cuenta que son 11 características. Se sugiere considerar la variable "Muy alta" si se cumplen de 9 a 11 características; "Alta" si se cumplen de 6 a 8 características; "Media" si se cumplen de 5 a 7 características; "Baja" si se cumplen de 4 a 6 características; "Muy baja" si se cumplen de 0 a 3 características.

b. Evaluación por parte del grupo y de la persona que facilita o acompaña el proceso de formación a formadoras y formadores

Quienes realizan esta evaluación son cada una de las personas que participan como asistentes a la actividad metodológica, así como la persona que facilita la formación. Esta última debe responder,

además, las preguntas abiertas que se adjuntan al final de esta evaluación.

Marque con una (X) la casilla que esté acorde con su opinión, en relación con las habilidades y competencias de la persona que desarrolló e implementó la actividad, al igual que el ambiente grupal generado.

EVALUACIÓN DEL GRUPO					
	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
Claridad expositiva					
Dominio del tema					
Claridad en instrucciones para realizar las tareas					
Habilidades para motivar al grupo					
Capacidad para propiciar la reflexión					
Propiciar espacio de escucha y diálogo respetuoso					
Capacidad para fomentar el trabajo en grupo					
Capacidad para mediar y resolver situaciones de disenso o conflicto					
Disponibilidad de medios materiales para facilitar el aprendizaje					
Uso de las "Características para incorporar una pedagogía con enfoque de género" (gráfica 1) ¹⁵					

AMBIENTE GRUPAL					
	Muy Alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
Interés del grupo en la actividad					
Claridad en cuanto a los objetivos propuestos					
Participación activa de los y las asistentes					
Generación de un ambiente colaborativo y solidario en el desarrollo de la actividad					
Resolución favorable de tensiones o conflictos durante la sesión					
Generación de reflexiones y análisis por parte del grupo					
Asistencia constante durante la sesión					
Percepción de la actividad					

PREGUNTAS ADICIONALES PARA LA PERSONA QUE FACILITA LA FORMACIÓN A FORMADORAS Y FORMADORES	
1.	¿Qué fortalezas identifica en la implementación de la actividad?
2.	¿Qué debilidades identifica en la implementación de la actividad?
3.	¿Qué propuestas sugiere para el fortalecimiento de habilidades y competencias de la persona que desarrolló e implementó la actividad?

¹⁵ Para evaluar esta parte, tenga en cuenta que son 11 características. Se sugiere considerar la variable "Muy alta" si se cumplen de 9 a 11 características; "Alta" si se cumplen de 6 a 8 características; "Media" si se cumplen de 5 a 7 características; "Baja" si se cumplen de 4 a 6 características; "Muy baja" si se cumplen de 0 a 3 características.

2. Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional y Enfoque de Género

Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional

GUÍA PEDAGÓGICA PARA FACILITAR LAS ACTIVIDADES	
Tema	Modelo de Construcción de Paz
Fuente de consulta	Módulo 1 (Capítulo - Presentación)

Importancia del tema:

En el contexto del conflicto armado colombiano se han presentado dinámicas específicas de violencia que afectan de manera diferenciada a hombres y a mujeres. Desde una perspectiva de construcción de paz, el mutuo entendimiento y el respeto por la diferencia son fundamentales para la búsqueda de equidad, igualdad y justicia. Construir paz requiere ajustar las acciones públicas a las diferentes identidades sociales respecto de las características particulares de los grupos y los individuos en razón de su edad, raza, etnia, procedencia, género, orientación sexual o identidad de género, entre otras intersecciones.

La Policía Nacional de Colombia, consciente de los desafíos que implica la implementación de los acuerdos de paz con las FARC-EP, entendiendo la paz como un bien superior y como un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento, creó en 2017 un Modelo de Construcción de Paz, acorde con su Plan Estratégico Institucional 'Comunidades Seguras y en Paz'.

Como se describe en el capítulo de presentación del presente documento, la Policía Nacional elaboró este modelo como una apuesta institucional para contribuir de manera efectiva a una paz sostenible, un modelo basado en los principios de confianza, legitimidad y apropiación, centrales para la transformación no violenta de conflictos, tomando como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible promulgados por la ONU.

El Modelo de Construcción de Paz crea un componente de género, con el objetivo de transformar prácticas de desigualdad y discriminación que contribuyan a fortalecer las acciones de prevención y atención del servicio de Policía. Es a través de la formación de formadores y formadoras que se generan capacidades personales, institucionales y sociales para impulsar e incorporar la construcción de paz y el enfoque de género en el servicio de Policía¹⁶.

¹⁶ Policía Nacional de Colombia (2017). Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional de Colombia. Recuperado de <https://www.interpeace.org/latinoamerica/wp-content/uploads/sites/7/2017/05/Modelo-de-Construccion-de-Paz-Policia-Nacional-de-Colombia-compressed.pdf>

SUBTEMAS CLAVE	LOGROS DE APRENDIZAJE	EJEMPLO DE METODOLOGÍAS
<p>a. Componente de género en el Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional</p> <p>Al momento de formar y reproducir los contenidos del Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía, es fundamental tener como referente el Modelo de Construcción de Paz y su componente de género, que busca disminuir las barreras de acceso a la atención policial por parte de las víctimas y el fortalecimiento de las acciones y rutas locales de atención y protección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer que las múltiples formas de violencia que afectan a mujeres, niñas y personas LGBTI tienen que ver con la construcción de paz, ya que no son hechos individuales y aislados, sino que hacen parte de un contexto resistente a reconocer y valorar la diferencia, que tiende a favorecer o privilegiar lo asociado a la masculinidad, a subordinar y excluir la feminidad, lo que origina discriminación, inequidad y violencias. <p>Entender que valorar y respetar la diferencia significa contribuir a la construcción de paz.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Consulta y análisis por grupos de apartados del documento Modelo de Construcción de Paz de la Policía Nacional y su componente de género. Cine-foro con el documental 9138, realizado por la Unipep de la Policía Nacional de Colombia.

Enfoque de Género

GUÍA PEDAGÓGICA PARA FACILITAR LAS ACTIVIDADES	
Tema	Enfoque de género
Fuente de consulta	Módulo 1 y 2
<p>Importancia del tema:</p> <p>Uno de los conceptos transversales más importantes es el enfoque de género; por ello, resulta fundamental para quienes van a formar y acompañar al servicio de Policía en procesos relacionados con prevención y atención de VBG conocer a profundidad el enfoque y las implicaciones de su incorporación e implementación.</p> <p>En el Módulo 1 se abordaron los distintos enfoques que integran el proyecto: derechos, género, diferencial, interseccional, construcción de paz y acción sin daño. Si bien todos los enfoques son importantes, complementarios y responden a la necesidad de abordar de manera integral la VBG, el enfoque de género en específico visibiliza las relaciones desiguales de poder, la exclusión y la discriminación que afecta la vida y garantía de derechos de las mujeres y personas LGBTI.</p> <p>Para la Policía Nacional, incorporar el enfoque de género implica planificar y transformar los procedimientos, programas y políticas de atención y prevención de violencias contra las mujeres y personas LGBTI, con el propósito de cualificar los procesos de información, denuncia y acompañamiento (protocolos y rutas), reducir las brechas de acceso de las sobrevivientes y víctimas a las instituciones, generar cercanía y confianza entre la Policía y la comunidad e incentivar la denuncia.</p>	

SUBTEMAS CLAVE	LOGROS DE APRENDIZAJE	EJEMPLO DE METODOLOGÍAS
<p>a. Género</p> <p>Con el propósito de reforzar el concepto de género y fortalecer las capacidades pedagógicas y argumentativas, se recomienda repasar el capítulo 1 - Género de la Guía teórica y metodológica del Módulo 1, que hace referencia a las relaciones y los roles de género y su construcción social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entender que hablar de género no se refiere solo a mujeres, sino que también tiene que ver con las masculinidades y las feminidades. • Ser conscientes de que la mayoría de las características que relacionamos de manera inmediata con el ser hombre y el ser mujer no son naturales sino el resultado de procesos sociales que tienen variaciones dependiendo del contexto cultural, y que al ser aprendidas pueden ser modificadas con el tiempo. • Comprender que las cualidades o roles de género no son malos ni buenos por sí mismos, pero hacen parte de un sistema patriarcal desigual, que ha sido desventajoso para las mujeres y que ha legitimado muchas prácticas como la violencia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • “La Marciana” (Módulo 1) • Indagar por chistes o dichos sexistas que conoce el grupo y analizarlos desde un enfoque de género. • Seleccionar canciones populares y analizar las letras desde un enfoque de género
<p>b. Masculinidades</p> <p>Uno de los temas que requiere mayor profundización y que ha tenido gran acogida por parte del servicio de Policía es el de masculinidades no violentas y corresponsables, también llamadas masculinidades alternativas o nuevas masculinidades.</p> <p>Para el trabajo de profundización se requiere estudiar el capítulo de Masculinidades de la Guía teórica y metodológica del Módulo 1, así como seguir las guías propuestas para la aplicación y acompañamiento de las actividades descritas a continuación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la necesidad de transformar las prácticas cotidianas, los roles y las relaciones de género desde una perspectiva de masculinidades corresponsables y no violentas, en búsqueda de la equidad y la inclusión. • Entender que el machismo-sexismo también afecta a los hombres de manera negativa, y que la transformación beneficia tanto a ellos como a quienes los rodean. • Comprender que la transformación representa un gran paso tanto para la vida personal de los policías como para la cualificación de la prevención y atención de la VBG, a través de la incorporación de otras formas de ser hombres, más igualitarios, que asumen mayores responsabilidades hacia el cuidado de las demás personas, que entienden que la transformación aumenta la autoestima, favorece el crecimiento personal y contribuye a mejorar la calidad en sus relaciones personales y laborales tanto con las mujeres como con otros hombres, entre otras ventajas. 	<ul style="list-style-type: none"> • “Masculinidades alternativas” (Módulo 1) • “Collage - cómo ser hombres” (Módulo 1) • Cine-foro Sleeping Giant -El gigante durmiente (Módulo 1)

c. Diversidad, orientación sexual e identidad de género

La orientación sexual y la identidad de género son temas complejos de abordar dadas las resistencias socio-culturales y la pervivencia de estereotipos y prejuicios que dificultan el reconocimiento y el respeto de las diferencias. Es por ello que, al momento de sensibilizar y formar en diversidad sexual, resulta fundamental conocer a profundidad los conceptos relacionados, la normatividad asociada nacional e internacional y el marco desde los derechos fundamentales.

Por otra parte, y dadas las inquietudes y opiniones que genera el tema, se recomienda planear sesiones largas en las que se puedan generar espacios de diálogo abiertos y respetuosos, para tener el tiempo de clarificar conceptos y escuchar los consensos y disensos.

Se recomienda revisar los capítulos “Estereotipos, prejuicios y discriminación” y “Diversidad, orientación sexual e identidad de género” de la Guía teórica y metodológica del Módulo 1 y los capítulos “Derechos de las personas LGBTI en el Derecho Internacional”, “Avances en los derechos de las personas LGBTI en Colombia” y “La política pública LGBTI” de la Guía teórica y metodológica del Módulo 2.

- Resaltar la imposición de la heterosexualidad como norma, que limita y descalifica otras expresiones de la sexualidad y de la identidad sexual.
- Rescatar el significado de convivir en una sociedad plural y de respetar y valorar la diversidad.
- Transitar de la idea de “tolerancia” a lo diferente, a valorar positivamente la multiplicidad de formas en las que las personas actúan, piensan, aman y se manifiestan.

“Sacando a la luz nuestros prejuicios” (Módulo 1)

- Cine-foro película XXY (diseñar preguntas para la reflexión).
- Cine-foro película Plegarias por Bobby (diseñar preguntas para la reflexión).
- Análisis caso Andino (sobre la presunta discriminación a dos hombres gay en el Centro Comercial Andino en Bogotá).

d. Comunicación incluyente

La comunicación representa un instrumento muy importante cuando se trata de prevenir y atender la VBG, y de proteger y promover los derechos de las mujeres y las personas LGBTI. En la medida en que la comunicación está mediada por una cultura de actuaciones, situaciones, expresiones, relaciones, violencias y roles de hombres y mujeres, el enfoque de género contribuye a identificar aquellos comportamientos o acciones que refuerzan, deconstruyen o transforman estereotipos, prejuicios y distintas formas de VBG.

Incorporar una comunicación no sexista y un lenguaje incluyente en el servicio de Policía significa, entonces, actuar a partir de la identificación y deconstrucción de estereotipos de género o prejuicios, con el objetivo de generar empatía y confianza para incentivar la denuncia, así como diseñar estrategias de circulación de información que contribuyan a prevenir la VBG y reducir las brechas de acceso a ellas por parte de las víctimas y de la comunidad en general.

- Incorporar una comunicación incluyente, alejada de estereotipos o prejuicios, que garantice el derecho a una cultura libre de discriminación, sexismo o violencias simbólicas, que genere confianza e incentive la denuncia.
- Entender que incorporar el lenguaje incluyente significa tomar conciencia y reconocer el sentido y el valor de las diferencias.
- Reconocer que nombrar a las mujeres en sus diversidades y a las personas LGBTI genera reconocimiento y un ambiente de confianza que contribuye a incentivar la denuncia.

- “Lenguaje incluyente que transforma realidades” (Módulo 3)
- Trabajar a través de la música, analizando letras de canciones que promueven el sexismo, la discriminación y la VBG, y hacer un ejercicio de transformación de las letras.

3. Violencia Basada en Género (VBG)

GUÍA PEDAGÓGICA PARA FACILITAR LAS ACTIVIDADES

Tema	Violencia Basada en Género (VBG)
Fuente de consulta	Módulo 2

Importancia del tema:

Este concepto es de suma importancia y se requiere clarificar su acepción, dado que la desinformación y malinterpretación respecto a la palabra "género" puede generar confusiones. Es fundamental recordar que la Corte Constitucional en la Sentencia T-878 de 14 define la VBG como "aquella violencia que hunde sus raíces en las relaciones de género dominantes de una sociedad, como resultado de un notorio e histórico desequilibrio de poder. En nuestra sociedad el dominio es masculino por lo que los actos se dirigen en contra de las mujeres o personas con una identidad de género diversa (lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales) con el fin de perpetuar la subordinación"¹⁷. En este sentido, hacer referencia a la VBG significa hablar de mujeres y personas LGBTI víctimas de distintas formas de violencia (psicológica, física, sexual, económica o patrimonial), cuyo reconocimiento y diferenciación son necesarios al momento de prevenir y atender las violencias.

SUBTEMAS CLAVE

LOGROS DE APRENDIZAJE

EJEMPLO DE METODOLOGÍAS

a. Generalidades de la VBG

La complejidad de la VBG requiere, además de profundizar en su significado, identificar su carácter cíclico y de escalada, o el llamado contínuum de violencias, que constituye una violación a los derechos humanos y obstaculiza la consecución de la equidad de género.

Con el propósito de profundizar en las generalidades de la VBG, es necesario tomar como base el capítulo "Generalidades de la VBG" de la Guía teórica y metodológica del Módulo 2, teniendo en cuenta los siguientes temas: qué es la VBG, contínuum de violencias y clasificación de las violencias.

- Reconocer que la VBG se genera a partir de relaciones asimétricas y jerárquicas de poder, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino, y la respuesta a estas inequidades es la violencia.
- Identificar los distintos tipos de VBG: psicológica, física, sexual, económica y patrimonial, y violencia por identidad de género y orientación sexual.
- Establecer la relación entre los contextos sociales que favorecen el maltrato hacia las mujeres, las masculinidades hegemónicas y la pervivencia de la VBG.

- Cine-foro de la película *Te doy mis ojos* (Módulo 2).
- Cine-foro de la película *La mujer del animal* (Módulo 2).
- "Aproximaciones personales a la violencia"

¹⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-878/14.

<p>b. Marco jurídico de la VBG</p> <p>La VBG se refiere a los distintos tipos de violencia ejercidos contra mujeres y personas LGBTI, pero es importante reconocer y diferenciar los distintos marcos jurídicos que cobijan a cada grupo. Por una parte, la Ley 1257 de 2008 dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y en su artículo 2 define la violencia contra las mujeres como “cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”. Esto significa que la Ley 1257 cobija a las mujeres en sus diversidades, heterosexuales, bisexuales, lesbianas y trans. Se recomienda consultar el capítulo “Marco normativo nacional en relación a la Violencia Basada en Género” de la Guía teórica y metodológica del Módulo 2.</p> <p>Por otra parte, las personas LGBTI están cobijadas por la normatividad relacionada con la adopción, la no discriminación, el matrimonio, entre otros derechos fundamentales, cobijados también por la reciente Política pública para la garantía de derechos de las personas LGBTI, de 2018, tema también abordado en la Guía teórica y metodológica del Módulo 2 para mayor profundización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer los aspectos en común, así como las diferencias en los marcos jurídicos que cobijan las violencias contra las mujeres y las violencias contra personas LGBTI. • Tener claridad frente al marco normativo nacional profundizado en los contenidos del Módulo 2: <ul style="list-style-type: none"> - Ley 1257 de 2008 - Eliminación de toda forma de violencia contra las mujeres. - Ley 1448 de 2011 - Ley de víctimas y restitución de tierras. - Ley 1542 de 2012 -Violencia intrafamiliar (no querellable, no conciliable). - Ley 1719 de 2014 - Derechos de las víctimas de violencia sexual. - Ley 1761 de 2015 - Femicidio. - Ley 1773 de 2016 - Ataques con agentes químicos. - Ley 1146 de 2007 -Prevención y atención de la violencia sexual en niños, niñas y adolescentes. - Ley 1336 de 2009 - Explotación sexual contra niños, niñas y adolescentes. - Ley 985 de 2005 - Trata de personas. - Violencias por fuera del ámbito familiar. - Violencia sexual a través de medios informáticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • “Rayuela o golosa por una vida libre de violencias para las mujeres” (Módulo 2).
<p>c. Violencia de género en el marco del conflicto armado colombiano</p> <p>La VBG en el marco del conflicto armado colombiano ha tenido mayor visibilidad a partir de los acuerdos de paz con las FARC y de las reivindicaciones de las organizaciones de mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ser conscientes de la utilización del cuerpo de las mujeres y personas LGBTI como instrumento de guerra y como dinámica propia del conflicto armado colombiano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cine-foro del documental Por qué cantan las aves (Módulo 2).

<p>y víctimas que han evidenciado el recrudecimiento de las violencias contra las mujeres y personas LGBTI en medio de la guerra. Pero la escasa visibilidad de la VBG, en el conjunto de las consecuencias humanitarias de los conflictos armados, es una problemática generalizada en distintos países, que se traduce en el contexto colombiano a través de distintas variables, como la identificación de la violencia sexual casi como única variable a considerar, desconociendo los distintos tipos de violencia; la desconfianza hacia las garantías de la institucionalidad para entablar una denuncia; la falta de articulación interinstitucional para abordarla; la priorización o foco en otras violencias propias de las dinámicas de los conflictos armados sobre la VBG, y la naturalización de los distintos tipos de violencias, entre otras.</p> <p>Con el objetivo de profundizar en la afectación del conflicto armado y su relación con la VBG, es importante hacer énfasis en los temas abordados en la Guía teórica y metodológica del Módulo 2 en relación a contextos y finalidades de la violencia basada en género; repertorios o formas de violencia en el conflicto armado; riesgos diferenciados para las mujeres en el conflicto armado, y estrategias de resistencia y afrontamiento desde un enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la resiliencia que se genera en medio del conflicto armado, para resistir e impulsar procesos de movilización, lo que representa un escenario vital para la creación de procesos de incidencia, visibilización de la VBG y exigibilidad de derechos. • Conocer el Auto 92 de 2008 de la Corte Constitucional, que determina la existencia de un impacto desproporcionado, en términos cuantitativos y cualitativos, del conflicto armado y del desplazamiento forzado sobre las mujeres colombianas, y el Auto 098 de 2013 “en materia de prevención y protección de los derechos a la vida, integridad y seguridad personal de las mujeres líderes desplazadas y de las mujeres que, desde sus organizaciones, trabajan a favor de la población desplazada por el conflicto armado”. • Conocer el contenido de la incorporación del enfoque de género en el acuerdo de paz con las FARC-EP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del documental Violencia sexual en el marco del conflicto armado colombiano. Tribunal Simbólico - Corporación Humanas, 2011. Disponible en: http://www.youtube.com/watch?y=Yc8STKwZgXU
<p>d. Prevención y atención de la VBG</p> <p>Trabajar en la incorporación del enfoque de género en el servicio de Policía significa repensar e identificar tanto las barreras personales e institucionales como los estereotipos y prejuicios propios y del entorno, para generar acciones efectivas de prevención y atención de la VBG. Para este propósito, se requiere profundizar en el capítulo de Prevención y atención de la VBG, incorporado en la Guía teórica y metodológica del Módulo 2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las barreras de denuncia, acceso a información y acceso a la justicia, para generar estrategias que reduzcan estos obstáculos. • Entender que la prevención y detección temprana son las mejores herramientas para actuar con eficacia frente a la VBG. • Reconocer los distintos ámbitos o escenarios de prevención de la VBG como el educativo, familiar y comunitario. • Aplicar en la atención de la VBG la generación de confianza, creer en la víctima y aplicar las rutas y protocolos establecidos para tal fin. 	<ul style="list-style-type: none"> • “EMA: Derrumbando mitos” (Módulo 2). • “Pautas para la atención a casos de VBG” (Módulo 2).

4. Construcción de Redes y Rutas Frente a la VBG

Interinstitucionalidad, rutas y protocolos de atención

GUÍA PEDAGÓGICA PARA FACILITAR LAS ACTIVIDADES		
Tema	Interinstitucionalidad, rutas y protocolos de atención	
Fuente de consulta	Módulo 3	
Importancia del tema:		
<p>Las falencias en la prevención y atención de la VBG tienden a estar relacionadas tanto con la falta de articulación interinstitucional como con los vacíos, las dificultades y muchas veces el desconocimiento al momento de implementar las rutas y los protocolos de atención. Es por ello de vital importancia tener claridades frente a las competencias de la institucionalidad y la normatividad asociada, para poder proceder con la atención en el marco de la debida diligencia y garantizar de esta forma los derechos de las víctimas de VBG.</p>		
SUBTEMAS CLAVE	LOGROS DE APRENDIZAJE	EJEMPLO DE METODOLOGÍAS
<p>a. Competencias, protocolos y rutas institucionales en materia de prevención, protección, atención y acceso a la justicia de la VBG</p> <p>Resulta fundamental identificar las responsabilidades de la institucionalidad frente a la VBG; para ello, la ruta de trabajo está guiada por las competencias, los protocolos y las rutas relacionadas expuestas en la Ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman el Código Penal y el Código de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer las competencias en materia de prevención y atención de la VBG de las gobernaciones, alcaldías, inspecciones locales, jueza o juez civil o promiscuo municipal, así como las distintas instancias relacionadas con los sectores de salud, justicia y protección. • Identificar las distintas rutas de atención de la VBG, con el objetivo de guiar a las víctimas y de consolidar las rutas para responder a las realidades locales y las necesidades particulares de las mujeres y personas LGBTI en los territorios. • Conocer a profundidad los distintos protocolos de atención de la VBG, de cada uno de los sectores que tienen injerencia en el tema, con el propósito de actuar desde la debida diligencia y la garantía de derechos. • Incorporar la Guía de atención a casos de violencia basada en género de la Policía Nacional de Colombia, que incluye las tres rutas de actuación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias Estatales para Atender y Prevenir la VBG” (Módulo 3). • “Rutas Interinstitucionales para Atención y Prevención de la VBG” (Módulo 3).

Construcción de redes y rutas locales

GUÍA PEDAGÓGICA PARA FACILITAR LAS ACTIVIDADES	
Tema	Interinstitucionalidad, rutas y protocolos de atención
Fuente de consulta	Módulo 3
<p>Importancia del tema:</p> <p>A lo largo de los tres Módulos se han reconocido los estereotipos y prejuicios, y los distintos tipos de VBG, y se ha generado una toma de conciencia frente a la necesidad de cambio y transformación para fortalecer el servicio de Policía, a través de la incorporación del enfoque de género. Estos aprendizajes deben ir acompañados de un amplio conocimiento sobre protocolos, rutas y procedimientos para la actuación, y de esta manera identificar los vacíos, ausencias institucionales y espacios por fortalecer para cualificar la atención de la VBG.</p> <p>Una vez identificados los contextos particulares de cada municipio y las necesidades de presencia institucional o articulación interinstitucional, se debe guiar al grupo hacia la construcción, redefinición o diseño de rutas locales de atención de VBG, trabajo que debe ir de la mano con la generación de redes de apoyo comunitarias.</p>	

SUBTEMAS CLAVE	LOGROS DE APRENDIZAJE	EJEMPLO DE METODOLOGÍAS
<p>a. Identificación de espacios de articulación</p> <p>En la medida en que se logre identificar cuáles son las instancias, instituciones, organizaciones de la sociedad civil y personas que ya adelantan procesos de articulación, o que tienen un real interés en incidir en los temas relativos a la VBG en el municipio, así como conocer sus agendas de organización, programas de oferta institucional, entre otros aspectos relevantes, contribuye a fortalecer los espacios de articulación y, por ende, a cualificar la prevención y atención de la VBG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer la importancia de generar espacios de articulación con la comunidad y con las organizaciones sociales para identificar necesidades y diseñar estrategias de actuación. • Identificar lugares y espacios seguros e inseguros para las mujeres y personas LGBTI, con el objetivo de generar confianza y articulación con la comunidad e instituciones para incidir en la generación de estrategias de prevención de la VBG. • Realizar un mapeo de actores con las instituciones y la comunidad para identificar vacíos y posibles espacios de incidencia y articulación. 	<ul style="list-style-type: none"> • “Georreferenciación con Enfoque de Género para la Transformación de los Espacios Públicos” (Módulo 3). • Elaborar mapa de actores.
<p>b. Fortalecimiento de redes</p> <p>Existen una serie de actores institucionales y no institucionales que intervienen en la atención y prevención de la VBG en cada territorio. Estos actores orientan su accionar, competencias y esfuerzos a la garantía de los derechos de las víctimas de VBG y al reconocimiento del derecho de las mujeres,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la necesidad de fortalecer las redes para beneficio no solo de las víctimas de VBG, sino también para la cualificación del servicio de Policía, ya que el aislamiento institucional y social, en muchas ocasiones, deja a la Policía Nacional como única respondiente, dado que ni desde lo institucional ni desde lo social cuentan con redes orgánicas de apoyo en las que puedan ampararse. 	<ul style="list-style-type: none"> • “Alianza Territorial por la Eliminación de la VBG” (Módulo 3).

<p>las niñas y las personas LGBTI a vivir una vida libre de violencias. Sin embargo, en algunos casos, la falta de articulación o comunicación, o su uso ineficiente o poco asertivo, termina dejando a los actores en situación de aislamiento y desconexión, sin posibilidades reales de contar con aliados cercanos que sumen a sus esfuerzos en la prevención y atención de la VBG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer que el fortalecimiento de las redes permite obtener una panorámica mucho más completa del fenómeno social frente al cual buscan organizarse, en este caso la prevención y atención de la VBG. 	
<p>c. Construcción de rutas municipales</p> <p>El trabajo de identificación de competencia e incorporación de rutas y protocolos debe llevar a la construcción de rutas locales para la prevención y atención de la VBG, teniendo en cuenta los contextos y las particularidades de cada territorio, así como el trabajo conjunto con las redes de apoyo y organizaciones sociales para su diseño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las ausencias institucionales, las competencias subsidiarias y los espacios por fortalecer para la construcción de las rutas municipales. • Entender la importancia de trabajar de manera articulada con las organizaciones sociales y las instituciones en el diseño y reconstrucción de las rutas municipales de prevención y atención de la VBG. • Generar espacios de encuentro y generación de confianza para el rediseño o reconstrucción colectiva de las rutas municipales. 	<ul style="list-style-type: none"> • “Construcción de las rutas locales de atención, prevención y protección de la VBG” (Módulo 3).
<p>d. Gestión del cambio</p> <p>Identificar los obstáculos que impiden o dificultan el cambio hacia un servicio de Policía con enfoque de género, reconociendo igualmente los avances y logros institucionales que en materia de atención y prevención de la VBG se han instalado como una capacidad y que propenden por garantizar los derechos de las víctimas, generando así confianza con las comunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir responsablemente, sin prejuicios ni estereotipos, las actuaciones que como autoridad se tienen para abordar de manera adecuada la VBG. • Reconocer la importancia de escuchar, creer en las víctimas e incidir en el restablecimiento de sus derechos. • Ejercer un papel protagónico en la circulación de los conocimientos y saberes incorporados durante los Módulos, y en el impulso hacia la transformación individual, colectiva e institucional. • Impulsar estrategias que generen transformaciones personales e institucionales para incorporar el enfoque de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar ejercicios prácticos para el espacio de convivencia y trabajo de los y las policías en donde se generen reflexiones en cuanto a qué puedo cambiar en el trabajo personal y profesional para incorporar el enfoque de género. Ej.: Intentar escribir los correos electrónicos y documentos con lenguaje incluyente; evitar enviar videos, chistes o material en redes sociales que genere o promueva violencia, estereotipos o prejuicios; incorporar acciones en cada acción o planeación en el trabajo que propendan por la equidad de género.

5. Temas Complementarios

Con el objetivo de apoyar el proceso de fortalecimiento pedagógico y metodológico, a continuación se incorporan dos temas clave que contribuyen a profundizar el trabajo de articulación interinstitucional, generación de redes y construcción de rutas locales, así como brindar insumos para ahondar en la relación entre transformación de conflictos y enfoque de género.

Mapa de actores sociales¹⁸

a. Principios conceptuales

El Mapa de Actores (MA) parte de la suposición de que se puede entender la realidad social en términos estructurales, los cuales se manifiestan en las relaciones entre diversos actores sociales. Estos vínculos, individual o colectivamente, determinan valores, posturas y comportamientos. Entendido de tal manera, el MA es una herramienta metodológica “estructural” que permite acceder e interpretar el conjunto de relaciones sociales dadas en una zona y un momento determinado. De igual manera, sirve para identificar a los actores sociales más relevantes vinculados a una propuesta de intervención y cambio. También posibilita representar analíticamente y gráficamente las relaciones sociales que están presentes entre ellos y permite analizar sus intereses y posturas respecto a la propuesta e indicar su capacidad de bloquear/promover individualmente o mediante alianzas. El MA sirve para extraer datos básicos, identificar “puntos ciegos” en términos

informativos y estratégicos, potenciar posibles alianzas y, finalmente, propiciar el diseño de una propuesta de intervención y cambio inclusiva, factible y sostenible.

En resumen, esta herramienta metodológica aporta a la planeación de una propuesta de intervención y cambio a través de una perspectiva estructural de lo que está pasando en el momento presente. Sin embargo, a pesar de su utilidad analítica, enfrenta algunas limitaciones. Primero, en el esfuerzo de síntesis, tiende a generalizar determinados aspectos, ocultando otros también importantes; por lo tanto, hay que considerar al MA como una herramienta metodológica, pero no como la única. Segundo, se destaca que el entorno de los actores sociales y sus interrelaciones no es estable. Al contrario, la realidad social es impredecible, se desarrolla constantemente de acuerdo con, por ejemplo, cambios en el ambiente sociopolítico externo o interno. Por tal motivo, es esencial comprender la viabilidad del MA en su momento y contexto determinado, y periódicamente realizar actualizaciones. Por último, es esencial tomar en cuenta que, frecuentemente, resulta imposible conocer los verdaderos intereses manejados, recursos poseídos y cantidades de relaciones mantenidas por los actores sociales considerados relevantes. En la mayoría de los casos, estos aspectos no se presentan de manera concreta. Eso obliga a quien analiza a recurrir a sus propias interpretaciones. Lo anterior, sin duda, minimiza su objetividad.

El MA no solo consiste en enlistar los actores sociales de un territorio, sino que requiere identificar sus objetivos, acciones y posturas, respondiendo a las preguntas: ¿Quién se comporta cómo y por qué? ¿Quién no se escucha? ¿Quiénes son los afines y quiénes los opuestos? ¿Qué capacidad de influenciar las acciones de otros tienen los actores sociales considerados?

¹⁸ Véase Alianza para la Paz (APAZ); Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) y Reino de los Países Bajos (2019). Prever. Mapa de actores. Fonseca, Planadas y La Montañita, Colombia, pp. 3 y 4. Recuperado de <https://alianzaparalapaz.org>

b. Actores sociales

A través del MA se identifican todos los actores del municipio –instituciones, organizaciones, sector privado, instancias del gobierno– que puedan formar parte importante del proceso. El objetivo es cultivar relaciones positivas entre todos los actores y promover que se sumen a las acciones para reducir la violencia y construir la paz.

Existen diferentes tipos de actores: aliados, antagónicos o indiferentes, cada uno con un rol que desempeñar.

- **Actores aliados:** Contribuirán al trabajo, aportando de manera directa o indirecta al cumplimiento de los objetivos. Los actores aliados estarán en la misma línea de trabajo que la institución facilitadora; es decir, tendrán similar visión de futuro, metas y principios. Estos actores facilitarán la ejecución del modelo y fortalecerán sus resultados.

- **Actores indiferentes:** No se han manifestado ni a favor ni en contra del trabajo; son pasivos, es decir, eventualmente podrían contribuir positiva o negativamente al proceso.
- **Actores antagónicos:** Pueden obstaculizar el trabajo poniendo barreras y dificultando el cumplimiento de los objetivos. Estos actores no están en la misma línea de trabajo que la institución facilitadora; no tienen similar visión de futuro, metas y principios.

El tipo de actor determina las estrategias que usted utilizará. Por ejemplo, con actores aliados formulará una estrategia de alianza abierta para incentivar su participación continua en el proceso. Con actores antagónicos, usted identificará sus prioridades e intereses y pensará estrategias de acercamiento y articulación de esfuerzos. En este contexto, construya un plan para minimizar los obstáculos. Si los actores son indiferentes, defina un plan para dar a conocer el modelo y convencerle del trabajo que usted se encuentra realizando. A continuación se adjunta un ejemplo de identificación de actores:

La experiencia de Interpeace: actores relevantes para el proceso en El Salvador

Actor aliado

En San Salvador, Interpeace realizó reuniones regulares con representantes de la Unión Europea (UE) para socializar el trabajo que se estaba llevando a cabo en el marco del modelo de reducción de la violencia y construcción de paz. En este sentido, se logró concretar una alianza con la UE para la implementación de las acciones. Al igual que Interpeace, la UE tenía objetivos similares para la reducción de la violencia en El Salvador. Por ello, resultó más fácil trabajar en conjunto.

Actor indiferente

Cuando las autoridades municipales de Quezaltepeque reconocieron públicamente su compromiso de contribuir a los procesos de construcción de paz, varios ministros del gobierno central también ofrecieron su apoyo. Sin embargo, después de algún tiempo, el gobierno central perdió su interés en el proyecto y los apoyos que habían prometido nunca llegaron.

Actor antagónico

En una comunidad de El Salvador, la PNC tenía una fuerte presencia y los jóvenes se sentían perseguidos. El hostigamiento y constante asedio de los agentes policiales no permitía su participación continua en el proceso. Después de un tiempo, los jóvenes expresaron que tenían miedo y empezaron a faltar a las reuniones.

c. Metodología

Existen diversas técnicas para elaborar los mapas de actores y todas conducen por diferentes caminos al mismo objetivo de conocer los actores relevantes al conflicto, sus diferentes posiciones e intereses, sus relaciones y el nivel de intensidad e influencia que tienen sobre las dinámicas de conflicto.

En construcción de paz, el mapa de actores tiene algunas particularidades. En primer lugar, se busca que sea desarrollado de la manera más inclusiva posible, es decir, que se tome en cuenta la mayor cantidad de posiciones y, desde esa diversidad, se determinen los diferentes niveles de intensidad e influencia de los actores respecto del conflicto y la violencia. En este proyecto, el mapa de actores, además de información relevante sobre el conflicto, identifica información sobre la capacidad que los actores tienen para la transformación de conflictos desde la perspectiva de resiliencia.

La segunda consideración desde la perspectiva de construcción de paz es que el mapa de actores

no es una herramienta estática. Se espera que la información generada se convierta en una herramienta para el manejo político que el proceso debe tomar en cuenta.

Adicionalmente, el mapa de actores dará la ruta del tipo de relaciones que se establecerán desde una perspectiva de acción sin daño y de sensibilidad al conflicto. Por esa razón, el mapa de actores será una herramienta viva, en permanente actualización y que responda a los cambios en el contexto, en la dinámica de los actores sociales e institucionales y en los acontecimientos no esperados que afecten la dinámica del proceso. Su actualización regular es necesaria y deberá ser constantemente documentada. De ahí que la principal utilidad del mapa de actores sea la toma de decisiones estratégicas sobre la conducción del proceso.

Los mapas de actores están compuestos por dos instrumentos relacionados uno con el otro, como se describe a continuación (Matriz de actores y Gráfico explicativo):

Gráfica 3. Matriz de actores

Municipio									
Fecha de elaboración									
Fecha de actualización									
Fuente de información	Actor	Sector	Posición ante la VBG	Interés explícito	Interés implícito	Tipo de relación Interrelación	Grado de intensidad de su influencia	Oportunidad para la prevención	Siguientes pasos para involucrar al actor al proceso

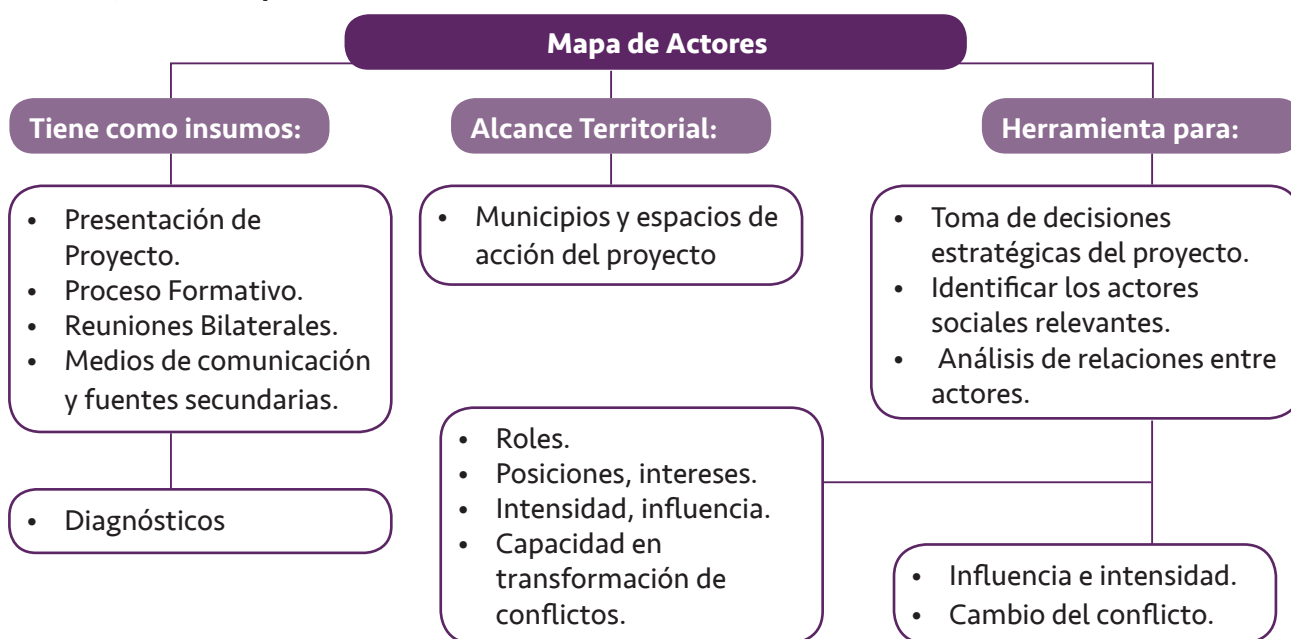
A continuación, se presenta un ejemplo de los resultados de este primer ejercicio realizado con el Consejo Comunitario de Mujeres de Planadas (Tolima), en el marco del proyecto Prever:

Gráfica 4. Ejemplo matriz

Municipio	
Actor (datos más relevantes, incluso datos de contacto si aplica):	Consejo Comunitario de Mujeres: Leonoriceth, Flor Emiria Gutiérrez
Sector:	Comunitario
Posición ante la reincorporación:	A favor / Aliado
Interés explícito:	Receptivos al proyecto, con interés de participar en las actividades.
Interés implícito:	Receptivos al proyecto, pero muestran preocupación por saturación de actividades para la comunidad, provenientes de otros proyectos.
Posibles aportes:	Convocatoria para futuras actividades o realización de eventos en conjunto.
Tipo de relación-interrelación:	Buena relación con las instituciones y el ETCR, líderes en la comunidad, predominan relaciones de confianza y colaboración mutua.
Grado de intensidad de su influencia:	Media.
Oportunidad para la prevención:	No definido.
Siguientes pasos para involucrar al actor al proceso:	Realizar el primer encuentro de formación y de diálogo participativo.

Posteriormente, y tras analizar la información obtenida, se inicia la construcción de una herramienta gráfica que permita la comprensión de los elementos encontrados de una forma más pedagógica, para finalizar con la escritura de un texto que reflexione sobre el proceso e identifique estrategias de acción y relacionamiento con los actores más significativos, dependiendo de su posición y de los objetivos del proyecto.

Gráfica 5 Gráfico explicativo



Este modelo de gráfica se puede adaptar a identificación de actores involucrados en la prevención, atención, protección y acceso a la justicia de la VBG, adaptando sus contenidos al tema en relación.

De manera complementaria, se pueden realizar mapas en los que se identifican distintos tipos de relaciones que se quieren identificar y hacerles un seguimiento. A continuación, se adjuntan dos ejemplos de mapa de actores, uno realizado en San Vicente del Caguán, en el marco del Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía, en el que se determina si las relaciones son fuertes, débiles o conflictivas, y otro en el que se establecen el poder, la legitimidad o el interés de los actores, en el marco del proyecto Prever.¹⁹

El mapa de actores debe construirse preferencialmente de manera participativa y representarse en una gráfica.

En lo que respecta a la identificación de actores clave en materia de género y VBG, se pueden tomar como insumo las normas que establecen competencias en la materia, así como las rutas de atención. De allí, por ejemplo, resultarían un primer grupo de actores institucionales, a saber: Policía Nacional, Fiscalía General de la Nación, Instituto Nacional de Medicina Legal, jueces, comisarías de Familia, ICBF, entidades territoriales. Una vez se tenga claridad sobre las competencias institucionales, es necesario indagar sobre su presencia en el territorio específico, de tal manera que se identifiquen otras instituciones que cumplen con una determinada competencia de manera subsidiaria, como, por ejemplo, el centro de salud en ausencia de medicina legal.

¹⁹ Para profundizar en la elaboración de mapa de actores, se recomienda consultar los siguientes documentos: Alianza para la Paz (APAZ); Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) y Reino de los Países Bajos (2019). ABC del facilitador Prever. Recuperado de <https://alianzaparalapaz.org/wp-content/uploads/2019/06/Ruta-metodologica-final.pdf> y Alianza para la Paz (APAZ); Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) y Reino de los Países Bajos (2019). PREVER. Mapa de actores. Fonseca, Planadas y La Montañita, Colombia. Recuperado de <https://alianzaparalapaz.org>

Posteriormente, es importante identificar organismos internacionales, agencias de cooperación y organizaciones sociales que sean relevantes. Por ejemplo, la presencia de la Misión de Observación de la ONU o la ONG Limpal.

La gráfica 6 representa el objetivo y la relevancia de cada actor según su cercanía o lejanía del centro (objetivo).

Todos los actores forman parte de un sistema de cooperación. Cada uno juega un rol distinto dentro de dicho sistema, con mayor o menor importancia y una presencia determinada en el tiempo.²⁰

Para comprender este concepto se sugiere hacer una actividad imaginando que el municipio es un plato gigante que está sostenido en su base por un palo o eje y que los diferentes actores se van subiendo cuidadosamente al plato, tomándose de las manos, cooperando y ayudándose unos a otros a no caerse del plato.

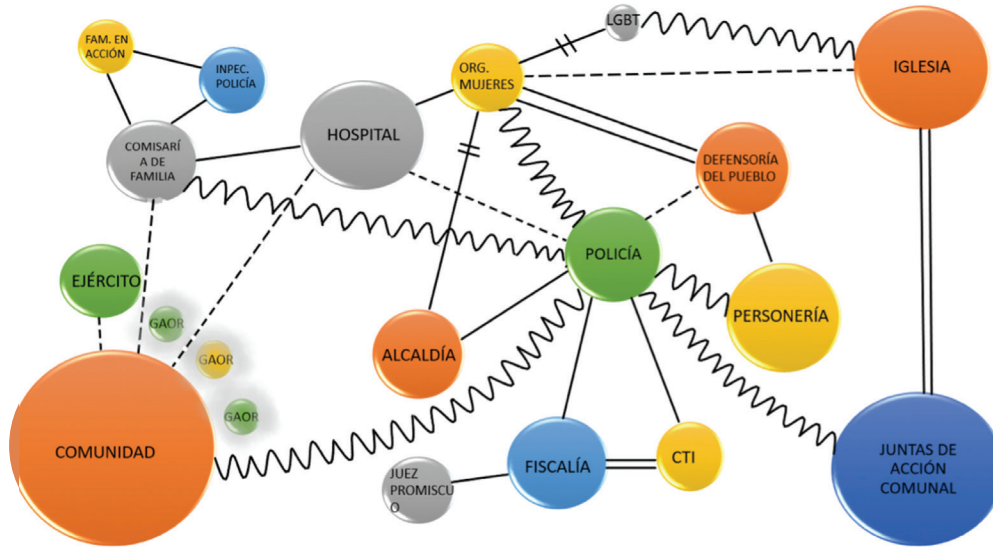
Una vez sean identificados los diversos actores, procede determinar cómo es la relación entre ellos. Mediante diferentes tipos de líneas o conectores, se puede graficar y calificar la relación entre los diferentes actores, ya sea buena, regular, mala o permanente y esporádica.²¹

El mapa de actores refleja una foto del momento; por lo tanto, resulta útil hacerlo al inicio y al final de un periodo determinado y tenerlo en cuenta como un referente de cambio en las relaciones entre los diferentes actores o para medir el impacto de un proyecto dependiendo de sus objetivos.

²⁰ GIZ (2015). Gestión de la cooperación en la práctica. Diseñar cambios sociales con Capacity Works. Basilea: Springer, pp. 131 a 135.

²¹ *Ibíd*

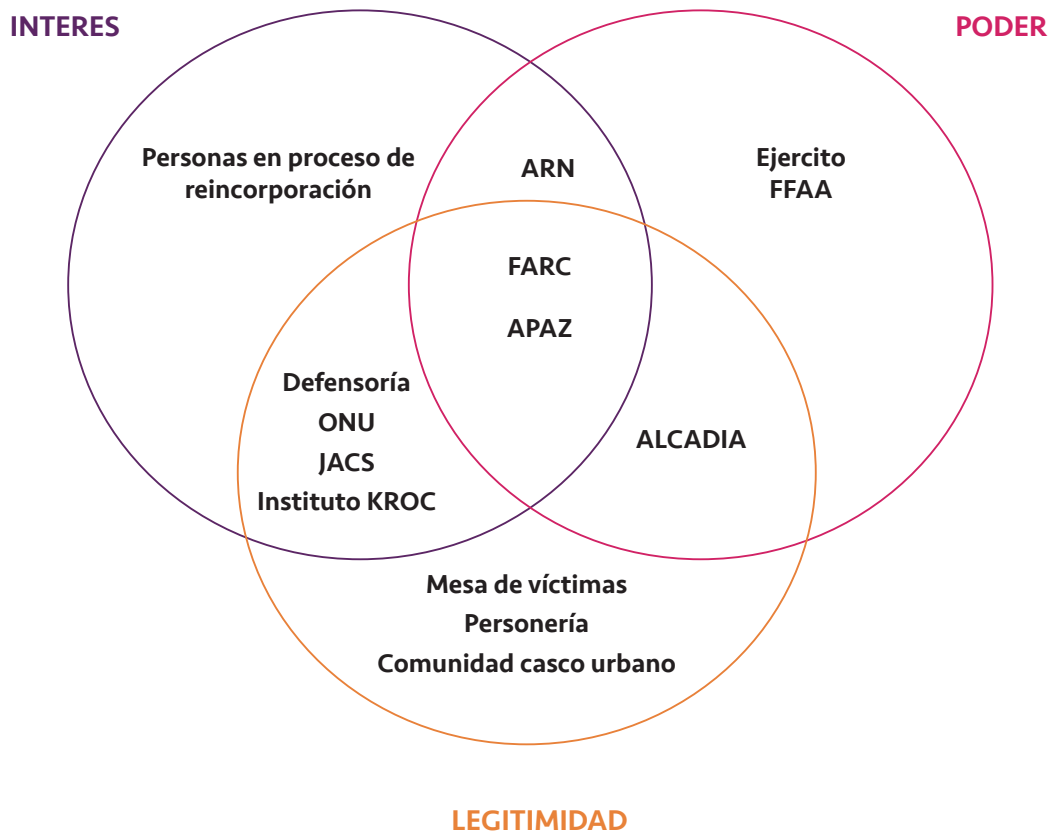
Gráfica 6. Ejemplo de mapa de actores (Enfoque de Género en el Servicio de Policía)



Relaciones:



Gráfica 7. Ejemplo de mapa de actores (Prever)

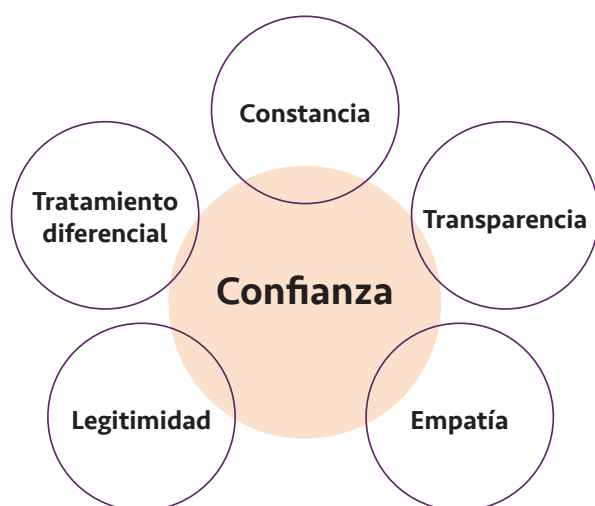


Transformación de conflictos²²

a. Principios para la transformación de conflictos sociales desde la Policía Nacional

La transformación de conflictos puede entenderse como un objetivo y como una metodología de construcción de paz. Como objetivo de construcción de paz, implica la búsqueda de que los conflictos sociales se aborden por todas las partes involucradas a través de medios no violentos. Como metodología, la transformación de conflictos supone la combinación de principios, procesos, acciones, métodos y técnicas. Todo eso está determinado por la naturaleza cíclica de los conflictos sociales y debe ser entendido desde una perspectiva flexible a las diferencias de cada territorio. Los siguientes principios son orientaciones generales para todas las acciones que se realicen en el marco de la transformación de conflictos:

Gráfica 8. Principios para la transformación de conflictos sociales desde la Policía Nacional



- **Confianza.** El factor fundamental de la transformación de conflictos es la generación de confianza. Las actitudes de los actores involucrados en un conflicto cambian cuando se generan lazos de confianza y se demuestra un compromiso real por alimentarla. La confianza es

el eje transversal de todos los procesos y acciones. Incluso cuando ocurren eventos críticos que ponen en riesgo los procesos, la confianza puede persistir si existe un esfuerzo real por preservarla.

En sociedades altamente afectadas por conflictos sociales existe una dualidad respecto de la confianza ciudadana hacia la institución policial. Por un lado, en algunos lugares y grupos sociales se presentan altos niveles de desconfianza por diversos factores contextuales y hechos concretos. Sin embargo, también existe la expectativa de que la institución policial dará respuesta a las necesidades de los grupos y personas. Esto se convierte en una oportunidad para la transformación de conflictos, ya que el establecimiento de confianza hacia la Policía será bienvenido por los grupos involucrados en los conflictos, incluso si al inicio de un proceso muestran lo contrario.

- **Constancia.** Podemos entenderla como la perseverancia inquebrantable para lograr la transformación de los conflictos sociales a través de diferentes herramientas conforme a las circunstancias, actores, tiempo y espacio, a pesar de los obstáculos internos o externos que se presenten durante el desarrollo de estos. Independientemente del momento en que se encuentre un conflicto social, la transformación de las dinámicas de violencia es el resultado de un proceso de acumulación de confianza y de reflexión de experiencias a través del diálogo. Es contraproducente iniciar procesos de transformación de conflictos que luego sean interrumpidos abruptamente, ya que se vulnera la confianza. Es necesario recordar que los conflictos sociales son cambiantes e inevitables. Por esa razón, la transformación de los factores que producen la violencia también es un proceso permanente. La Policía Nacional tiene la ventaja de ser una institución permanente y, por esa razón, su constancia es una oportunidad para la transformación de conflictos.
- **Transparencia.** Todo proceso de transformación de conflictos debe ser claro en cuanto a sus objetivos, mecanismos y alcances, pues de esa manera se contribuye a la generación de confianza y, por lo tanto, a la actitud proactiva y comprometida de las partes. Una regla

²² Véase: Argueta, Otto (s. f). Guía de transformación de conflictos sociales para el servicio de Policía, pp. 18-23. Recuperado de: <https://alianzaparalapaz.org/wp-content/uploads/2019/06/Gui%CC%81a-Transformacio%C%81n-de-conflictos-updated.pdf>

fundamental en materia de confianza es no ofrecer algo que no se va a poder cumplir, de ahí que sean fundamentales la transparencia sobre las expectativas que el proceso despierta y los límites de este. La Policía Nacional es una institución de la cual se espera objetividad y neutralidad ante las situaciones de conflicto social.

- **Empatía.** Todo conflicto social tiene un componente de búsqueda de reconocimiento y comprensión sobre las razones que mueven a los actores involucrados en los conflictos y sobre los derechos que estos tienen. Empatía no significa conceder o perder la neutralidad política e ideológica de la Policía. Empatía significa escuchar con atención las razones por las cuales las personas están involucradas en un conflicto social, valorar el elemento humano y prestar el servicio de Policía de manera imparcial dentro de los límites de las normas y misión de la institución. Empatía tampoco significa perder autoridad. El diálogo, el entendimiento mutuo y la confianza son, al contrario, aspectos que reafirman la autoridad de una institución que por definición tiene el uso legítimo de la fuerza y también tiene altos niveles de cercanía con la población.
- **Legitimidad.** Transformar conflictos de forma no violenta implica restituir la confianza ciudadana de que las instituciones públicas actúan dentro de los límites establecidos por la ley y responden al bien común como principio fundamental. Se entiende por legitimidad la delegación de confianza que la ciudadanía hace en las instituciones para manejar los asuntos públicos dentro del marco de la ley y con apego a la imparcialidad de sus funciones. El conflicto social escala cuando la respuesta de las instituciones no es la esperada, o bien esta no ocurre. Para la Policía Nacional, la transformación de conflictos de forma no violenta es un mecanismo de fortalecimiento de la legitimidad. Esto es posible cuando hay una aceptación general de las partes, incluida la Policía, de apostar por la garantía de derechos y la prevención de la violencia emanada de los conflictos sociales.
- **Tratamiento diferencial.** Desde una perspectiva de construcción de paz, el mutuo entendimiento y el respeto por las diferentes comprensiones del

conflicto social son fundamentales para proveer de equidad, igualdad y justicia el abordaje pacífico de las diferencias. Transformar conflictos sociales requiere ajustar las acciones públicas a las diferentes identidades sociales respecto de las características particulares de los grupos y los individuos debido a su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad. Toda sociedad es la suma de diversos conglomerados de identidades sociales, cada uno de ellos con necesidades específicas y con perspectivas acerca de los conflictos sociales que no pueden homogenizarse ni ignorarse. El reconocimiento de las diferencias y el respeto a las identidades desde la función pública es un paso fundamental en la construcción de la paz y la democracia.

b. Marcos normativos reguladores del ámbito de acción de la transformación de conflictos sociales para la Policía Nacional

La transformación de conflictos es una acción orientada a generar capacidades sociales e institucionales que permitan la convivencia ciudadana en paz. Esta aspiración corresponde a uno de los fines esenciales del Estado, “asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo”, consagrado en el artículo 2 de la Constitución Política de la República. La vida en paz, en su concepto amplio y constitucional enmarcado en el preámbulo de la carta magna, implica que las personas puedan desarrollarse con libertad y sin amenazas que atenten contra la vida y desarrollo personal, tal como está planteado en el artículo 16 de la Constitución Política de la República: “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”.

La transformación de conflictos implica garantizar las libertades básicas de todas las personas, las cuales incluyen lo estipulado en el artículo 20 (libertad de expresión y difusión del pensamiento), el artículo 24 (libertad de locomoción), el artículo 37 (libertad de reunión y manifestación pública y pacífica) el artículo 38 (libertad de asociación), el artículo 39 (libertad de asociación y sindicalización) y el artículo 56 (derecho a huelga) de la Constitución Política de la República.

De igual manera, transformar los conflictos para prevenir la violencia fortalece la democracia, lo cual,

en materia de participación política, es también una de las aspiraciones consagradas en la Constitución Política en su artículo 107 (derecho a fundar, organizar y desarrollar partidos y movimientos políticos, y libertad de afiliarse a ellos o de retirarse).

Los esfuerzos de la Policía Nacional por la transformación de conflictos orientados a asegurar la convivencia pacífica son coherentes con lo estipulado en el artículo 218 de la Constitución Política de la República respecto del fin primordial de la institución: "... el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz".

A nivel internacional, la construcción de paz y la transformación de conflictos persiguen ideales contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que en su artículo 19 establece: "Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión". De igual manera, en el artículo 20 establece que "toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas" y que "nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación".

Adicionalmente, la Resolución A/HRC/25/L.20 del 24 de marzo de 2014 del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas exhorta a los Estados signatarios a velar por la promoción y protección de los derechos humanos en el contexto de las reuniones y manifestaciones pacíficas. Así mismo, insta a los Estados a facilitar las manifestaciones pacíficas, proporcionando a los manifestantes, en la medida de lo posible, acceso a espacios públicos en los que puedan ser vistos y oídos por el público al que se dirigen, y protegiéndolos, sin discriminación, cuando sea necesario, contra cualquier forma de amenaza o acoso, y subraya la función que desempeñan las autoridades locales a este respecto. Entre otros aspectos de importancia, la resolución recuerda a los Estados promover un entorno seguro y propicio para que las personas y los grupos puedan ejercer sus derechos a la libertad de reunión pacífica, de expresión y de asociación, en particular velando por que la legislación y los procedimientos nacionales relativos

a los derechos a la libertad de reunión pacífica, de expresión y de asociación estén en consonancia con sus obligaciones y compromisos internacionales de derechos humanos, prevean de forma clara y explícita una presunción en favor del ejercicio de esos derechos y se apliquen de forma efectiva. La Misión de Apoyo al Proceso de Paz en Colombia de la Organización de los Estados Americanos (MAPP/OEA) elaboró en 2018 una serie de conclusiones y recomendaciones contenidas en su vigésimo cuarto informe del Secretario General al Consejo Permanente de la Misión, entre las que se destaca, en su sección "Dinámicas relacionadas con la conflictividad social", la importancia de establecer espacios de diálogo para evitar la escalada de violencia. Se enfatiza la importancia de la institucionalidad creada para tales fines, como el Centro de Diálogo Social, Alertas Tempranas y Solución de Conflictos (Cedisco) y las instancias del Ministerio del Interior, así como las resoluciones de la Corte Constitucional respecto del derecho de reunión y manifestación pacífica. La MAPP/OEA insta al Estado colombiano para abordar las tensiones sociales vigentes dentro de un enfoque de derechos y a través del diálogo y demás mecanismos para la prevención y resolución alternativa de conflictos. Adicionalmente, en la sección dedicada a la desjudicialización de la protesta social, la MAPP-OEA hace un llamado a dar aplicación efectiva al artículo 37 de la Ley 1820 de 2016. Se enfatiza en la necesidad de un tratamiento jurídico especial para la regulación de los hechos presentados dentro de la protesta social, dado que esta es una expresión conexas a un derecho fundamental y al deber garantista dentro de un Estado social de derecho.

Otros instrumentos internacionales justifican la transformación de conflictos para garantizar sociedades democráticas y en paz, por ejemplo:

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948, artículos 4, 13 y 21.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, artículos 19 y 21.
- Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 15.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, artículo 5.
- Convención sobre los Derechos del Niño, artículo 15.

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículos 5 y 29.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas, artículos 5 y 32.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Trabajadores Migratorios, artículo 26.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículos 1 y 7.

El Estado colombiano, a través de su bloque de constitucionalidad, ha buscado garantizar la prevalencia del interés general y el pleno ejercicio de los derechos políticos y participativos. Con ese fin, ha dispuesto otros mecanismos de orden ministerial que, si bien no son vinculantes o de obligatorio cumplimiento por las demás instancias del Estado, han permitido aportar a los procesos de transformación de conflictos. Dentro de esos aportes se destaca lo referente a las garantías del derecho a reunirse y movilizarse pública y pacíficamente, contenidas en la Resolución 1190 de 2018 del Ministerio del Interior. Esa resolución recoge las iniciativas de sectores de sociedad civil y gobierno para ejecutar acciones de protesta social y constituye un insumo determinante para el proceso desarrollado en la presente guía.

c. Transformación de conflictos desde un enfoque de género

En el año 2000, por primera vez en su historia, el Consejo de Seguridad de la ONU abordó el rol de las mujeres en la transformación de los conflictos. La Resolución 1325 de ONU Mujeres, Paz y Seguridad, “proclama oficialmente que se deben integrar las perspectivas de género y las necesidades específicas de las mujeres en la gestión de los conflictos y en la construcción de la paz en todos los niveles. Afirma, además, que la equidad de género debe revestir capital importancia en las misiones de la ONU y reconoce que en los conflictos armados las mujeres requieren protección. Asimismo, responsabiliza plenamente a los gobiernos y a las partes no estatales de todo abuso que cometan en la materia”²³.

²³ Becker, David y Weyermann, Barbara (2006). Manual Género, Transformación de Conflictos y Enfoque Psicosocial. Berna: Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (Cosude); Ministerio Suizo de Asuntos Exteriores (DFAE), p. 16. Recuperado de https://www.eda.admin.ch/dam/deza/es/documents/themen/gender/91135-arbeits-hilfe-gender-konflikttrans-psychosoz-ansatz_ES.pdf

El documento Género, transformación de conflictos y enfoque psicosocial, de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), recomienda que “para integrar el enfoque de género en la transformación de conflictos, es indispensable asociar a las mujeres al proceso de paz. Sin embargo, todo cambio en las relaciones de género tendiente a una mayor equidad es en sí un proceso lento, ya que no solo requiere cambios a nivel de la sociedad en general, sino también en el seno del hogar y en el espíritu de cada individuo. Las siguientes actividades psicosociales típicas apoyan este proceso:

- Examinar y discutir el bienestar psíquico, la experiencia e historia de las mujeres y de los hombres que se desea ayudar, su manera de concebir el pasado y el futuro.
- Apoyar desarrollos que permitan a las mujeres adquirir mayor autonomía e incrementar su participación real en las estructuras de poder locales.
- Debatir públicamente la violencia de género y aportar ayuda psicosocial a las víctimas”²⁴.

Como ejemplo de la incorporación del enfoque de género en la transformación de conflictos en Colombia (tema abordado en el Módulo 3) está el Acuerdo Final de Paz suscrito por el Gobierno de Colombia con las FARC-EP, reconocido internacionalmente como un hito que contribuye a transformar los procesos de paz alrededor del mundo, no solo por la trascendencia de los compromisos y lineamientos alcanzados en relación a los derechos de las mujeres y personas LGBTI, sino por el trabajo de años, del movimiento social de mujeres, campesinas, víctimas de desplazamiento, lideresas, feministas, cuya incidencia en medio de múltiples debates y de una sociedad todavía excluyente e inequitativa logró posicionar la necesidad de una transformación de imaginarios sociales en torno al género y el repertorio de violencias diferenciadas de los actores armados hacia las mujeres y personas LGBTI²⁵.

²⁴ *Ibíd.*

²⁵ Alianza Para la Paz y Policía Nacional de Colombia - Unipep (2019). Guía teórica y metodológica. Módulo 2. Violencia Basada en Género Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía. Capítulo Enfoque de género en el acuerdo de paz con las FARC-EP.

Referencias y webgrafía

- Alianza para la Paz (APAZ); Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) y Reino de los Países Bajos (2019). ABC del facilitador Prever. Recuperado de <https://alianzaparalapaz.org/wp-content/uploads/2019/06/Ruta-metodologica-final.pdf>
- Alianza para la Paz (APAZ); Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) y Reino de los Países Bajos (2019). Prever. Mapa de actores. Fonseca, Planadas y La Montañita, Colombia. Recuperado de <https://alianzaparalapaz.org>
- Alianza para la Paz (APAZ) y Policía Nacional de Colombia (s. f.). Guía de transformación de conflictos sociales para el servicio de Policía. Recuperado de <https://alianzaparalapaz.org/wp-content/uploads/2019/06/Gui%CC%81a-Transformacio%CC%81n-de-conflictos-updated.pdf>
- Alianza Para la Paz y Policía Nacional de Colombia - Unipep (2019). Guía teórica y metodológica. Módulo 1. Introducción al enfoque de género. Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía.
- Alianza Para la Paz y Policía Nacional de Colombia - Unipep (2019). Guía teórica y metodológica. Módulo 2. Violencia Basada en Género. Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía.
- Alianza Para la Paz y Policía Nacional de Colombia - Unipep (2019). Guía teórica y metodológica. Módulo 3. Servicio de policía, interinstitucionalidad y construcción de redes de apoyo frente a la violencia basada en género (VBG). Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía.
- Arango Rodríguez, Selen Catalina (2012). Pedagogía feminista: una lectura desde la crítica cultural feminista. IX Simposio Internacional Educación y Cultura en Iberoamérica. Universidad de Ciencias Pedagógicas Juan Marinello Vidaurreta, Matanzas, Cuba, 20-24 de marzo [Documento de trabajo].
- Argueta, Otto (s. f). Guía de transformación de conflictos sociales para el servicio de Policía, pp. 18-23. Recuperado de: <https://alianzaparalapaz.org/wp-content/uploads/2019/06/Gui%CC%81a-Transformacio%CC%81n-de-conflictos-updated.pdf>
- Becker, David y Weyermann, Barbara (2006). Manual Género, Transformación de Conflictos y Enfoque Psicosocial. Berna: Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (Cosude); Ministerio Suizo de Asuntos Exteriores (DFAE), p. 16. Recuperado de https://www.eda.admin.ch/dam/deza/es/documents/themen/gender/91135-arbeitshilfe-gender-konflikttrans-psychosoz-ansatz_ES.pdf
- Corte Constitucional (18 de noviembre de 2014). Sentencia T-878 de 2014. [MP] Jorgelván Palacio Palacio. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-878-14.htm>
- Crispín Bernardo, María Luisa; Gómez Fernández, Teresita; Ramírez Robledo, Juan Carlos y Ulloa Herrero, José Ramón (2012). Guía del docente para el desarrollo de competencias. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana. Recuperado de https://ibero.mx/formaciondeprofesores/Apoyos%20generales/Guia_docente_desarrollo_competencias.pdf
- Giroux, Henry (1997). Cruzando límites. Trabajadores culturales y políticas educativas. Barcelona: Paidós.

- Lomas, Carlos (2003). ¿Todos los hombres son iguales? Identidades masculinas y cambios sociales. Barcelona: Paidós.
- Lomas, Carlos (2008). ¿El otoño del patriarcado? Luces y sombras de la igualdad entre mujeres y hombres. Barcelona: Península.
- Universidad Católica de Temuco (2012). Orientaciones para el diseño de Guías de Aprendizaje para el Estudiante. Temuco, Chile: Universidad Católica de Temuco. Recuperado de [http://www.cedid.uct.cl/img/info8/renov_curric_5%20\(1\)_3_20140830164216.pdf](http://www.cedid.uct.cl/img/info8/renov_curric_5%20(1)_3_20140830164216.pdf)
- Orner, Mimi (1998). El deseo mediático: representación visual, poder y consentimiento responsable en la enseñanza de los estudios culturales feministas. En: J. Canaan y D. Epstein, comps. Una cuestión de disciplina. Pedagogía y poder en los estudios culturales (pp. 133-155). Barcelona: Paidós.
- Rodríguez Encarna (2001). Neoliberalismo, educación y género. Análisis crítico de la reforma educativa española. Madrid: La Piqueta.
- Sático, Angélica (2012). Vivir la interdisciplinariedad. Diálogos: Educación de Personas Adultas, vol. 2, número 70, pp. 15-24.
- Scott, Joan (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: Amelang, J.S. y Nash, M., eds. Historia y género. Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea (pp. 23-58). Valencia: Institució Alfons el Magnànim.

