

OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN EL MANTENIMIENTO DE LA PAZ

SERIE DE POLÍTICAS

INFORME DE POLÍTICAS 1A | OCTUBRE 2021

El Deber de Cuidado

POR KIM PIAGET & CAMILLE RISLER
REVISADO POR LA DRA. BRIONY JONES Y LA DRA. ELEANOR GORDON

La Iniciativa Elsie es un proyecto piloto multilateral que utiliza la Metodología de evaluación de las oportunidades para las Mujeres en las Operaciones de Paz (MOWIP, por sus siglas en inglés) para investigar las barreras y oportunidades para la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz en siete países piloto. Un análisis comparativo de los datos de los informes MOWIP, así como sus principales hallazgos, sirvieron de insumo a esta serie de informes de políticas.

Este informe de políticas explora el área temática 4 de la metodología MOWIP, titulada “Restricciones relacionadas con el núcleo doméstico”, a través de la lente del trabajo de cuidado. Su objetivo es delinear las acciones de política que las instituciones de seguridad en los países que aportan contingentes y agentes de policía (TPCC, por sus siglas en inglés) deben adoptar como parte de su deber con el personal de mantenimiento de la paz que lucha con la división desigual del trabajo de cuidado y que actúa como una barrera para la igualdad de género dentro de las acciones para el mantenimiento de la paz.*

Introducción

En la metodología MOWIP, las *Limitaciones en relación con el núcleo doméstico* analizan la medida en que las **responsabilidades de cuidado***** son abordadas por las instituciones de seguridad para apoyar la participación significativa de las mujeres en el mantenimiento de la paz.

Los hallazgos iniciales de los informes MOWIP muestran que las limitaciones en relación con el núcleo doméstico son una barrera recurrente y significativa para la participación efectiva de las mujeres en el mantenimiento de la paz. Esto no sorprende dado que, a nivel mundial, las mujeres asumen las tres cuartas partes del **trabajo de cuidado*** no remunerado y, en promedio, le dedican tres veces más tiempo que los hombres.¹

Lo sorprendente es que las instituciones de seguridad perciben que este tema está fuera de su alcance, particularmente porque puede resultar en casos de daño**** a la institución, su personal y sus comunidades.

Como se argumenta en este informe de políticas, **abordar las responsabilidades de cuidado debe ser una prioridad para los países que, contribuyendo a la igualdad de género, se esfuerzan por mejorar la participación significativa de las mujeres en el mantenimiento de la paz.** Las instituciones de seguridad demuestran un deber de cuidado hacia el personal con responsabilidades asistenciales mediante la adopción de políticas y prácticas que:

- Promueven una división equitativa de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres.
- Apoyan al personal con responsabilidades de cuidado para mejorar la participación significativa en el mantenimiento de la paz.
- Involucran a las instituciones de seguridad en el avance de la paz y la seguridad equitativas.

La inversión requerida por tales esfuerzos conlleva recompensas que se extienden mucho más allá de apoyar a los oficiales de paz a promover la igualdad de género y formas más efectivas de mantener, construir y sostener la paz.

CUADRO 1: Conceptos clave

El cuidado ha sido reconocido cada vez más como un tema prioritario en las agendas de igualdad de género. Las instituciones del sector de la seguridad, como muchos otros sectores, deben abordar el trabajo de cuidado para promover la igualdad de género. Estos conceptos clave pueden proporcionar una puerta de entrada a la discusión del sector de la seguridad.

- * **TRABAJO DE CUIDADO** es un término que describe la gama de actividades que realizamos para nosotros/as mismos/as y para los demás, que son esenciales para la vida cotidiana. El término da crédito al argumento de que el trabajo de cuidado es, en efecto, trabajo y no simplemente “ayuda”. El trabajo de cuidado está impulsado por la acción de “cuidar” como práctica, valor y/o principio ético.
- ** Los/las **CUIDADORES/AS** realizan tareas esenciales, tanto remuneradas como no remuneradas, durante períodos de corto, mediano y largo plazo. Estas tareas incluyen cocinar, limpiar, lavar la ropa, organizar la vida comunitaria, criar niños, cuidar a familiares ancianos o enfermos, etc.
- *** **RESPONSABILIDADES DE CUIDADO** es un término que reconoce las actividades esenciales (generalmente no remuneradas) que los cuidadores realizan para sí mismos y para otras personas, en respuesta a una necesidad específica.
- **** **DAÑO** es un término que describe la afectación del bienestar de individuos, comunidades o instituciones.

1 Charmes, J., (2019). The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf

El problema

Las instituciones de seguridad han realizado esfuerzos importantes para reclutar mujeres en sus filas, pero los esfuerzos se han visto obstaculizados debido a la expectativa social generalizada de que es responsabilidad de las mujeres cuidar de los demás. Una de las razones por las que los hombres han podido participar plenamente en las operaciones de mantenimiento de la paz es que de ellos no se esperaba el trabajo de cuidado.

Las evaluaciones MOWIP muestran que cuando el personal de mantenimiento de la paz es desplegado, los cónyuges o los miembros de la familia asumen sus responsabilidades de cuidado, a veces además de su trabajo remunerado. Como resultado, se produce un tipo específico de daño a los miembros de la familia en forma de pobreza de tiempo y reducción de la participación en el trabajo remunerado. Para las mujeres que quieren ser desplegadas, las responsabilidades de cuidado pueden disuadirlas y, de hecho, las disuaden de buscar o ampliar sus oportunidades de despliegue. Esto es perjudicial para su carrera y para la institución, ya que disminuye su rendimiento en la capacitación y contratación del personal, afecta la diversidad de la fuerza laboral y socava los compromisos institucionales frente a la igualdad de género.

No es inusual que el alto liderazgo de las instituciones de seguridad² considere el trabajo de cuidado como un asunto privado, algo que no debe afectar el ámbito profesional. Sin embargo, esto tiene profundas implicaciones de género para el mantenimiento de la paz, a saber:

- Perpetúa una visión excluyente del mantenimiento de la paz como un “trabajo de hombres” y promueve el reclutamiento de una población reducida de candidatos/as, cuya elegibilidad se ve reforzada por su condición “libre de restricciones”.
 - Los/las participantes de la encuesta MOWIP informaron que solo el 50% de las instituciones de seguridad encuestadas brindan instalaciones adecuadas para el cuidado de niños y niñas o subsidios para el personal desplegado. Esto significa que los/las cuidadores/as “con cargas” a menudo se excluyen a sí mismos/as del despliegue o se despliegan solo si su círculo familiar más amplio asume el cuidado de niños y niñas.³
- Promueve un falso sentido de eficacia operativa, lo que sugiere que una institución puede conformarse con una fuerza laboral menos diversa, con una gama reducida de competencias y habilidades útiles para las misiones de mantenimiento de la paz.
 - Las competencias consideradas más útiles en las misiones de mantenimiento de la paz por los/las participantes de la encuesta MOWIP fueron *comunicación y la habilidad para trabajar con otras personas*. Estas “habilidades blandas” o “de contacto” son competencias de cuidado que se reconocen cada vez más como esenciales para las operaciones de paz, pero que no son necesarias para el despliegue. Esto desmotiva a los hombres a adquirir habilidades de contacto y pone en desventaja a las mujeres que son competentes en ellas.⁴
- Transfiere los costos del trabajo de cuidado a otros, lo que contribuye a la desigualdad de género en el hogar.
 - Las misiones de mantenimiento de la paz dependen del círculo familiar más amplio para asumir el trabajo de cuidado no remunerado para su personal.⁵ Esto contribuye a arreglos de cuidado que perpetúan las tradicionales dinámicas de género y, a menudo, pueden causar daño.
 - Desmotiva a los hombres a asumir responsabilidades de cuidado y participar plenamente en su núcleo doméstico y/o comunidad.
 - Los/las participantes de la encuesta MOWIP informaron que es más probable que las madres enfrenten juicios más estrictos cuando son desplegadas (69%) que los padres (29%), siendo caracterizadas como “malas madres”⁶ por hacer la misma elección profesional que un hombre.
- Perpetúa una comprensión institucional dañina de una *obligación de cuidado* que excluye el bienestar integral, disuadiendo a las personas desplegadas, especialmente a los hombres, de buscar atención individual.
 - A pesar de la creciente evidencia de que las personas desplegadas en lugares de destino aislados y de alto riesgo están experimentando una mayor prevalencia de problemas de salud mental que la población general, solo el 35% de los hombres y el 41% de las mujeres recibieron atención en salud mental mientras estaban en una misión de la ONU.⁷

2 Como parte de la implementación piloto de la metodología MOWIP, se encuestarán 6 países y 7 instituciones de seguridad. Al momento de publicación de este informe de políticas, cinco instituciones habían completado el análisis de datos. Algunas de ellas habían señalado o expresado que el cuidado y la infraestructura de cuidado están fuera de su mandato y capacidad institucional, por una variedad de razones.

3 Conjunto de datos correspondiente a los informes piloto de países MOWIP que han concluido su análisis al momento de publicación de este informe de políticas (Policía de Zambia, Fuerzas Armadas de Ghana, Fuerzas Armadas de Uruguay, Policía y Gendarmería de Senegal).

4 El proyecto de Juegos para la Paz (en inglés Gaming for Peace GAP), coordinado por la Facultad de Ciencias Sociales y Filosofía del Trinity College de Dublín, es un proyecto Horizonte 2020 de 2 millones de euros financiado por la UE que estudia y documenta las “habilidades blandas” y su papel en la prevención de conflictos y la consolidación de la paz. Su informe respalda los hallazgos de MOWIP.

5 Briony Jones & Eleanor Gordon (2021). Not a care in the world: an exploration of the personal–professional–political nexus of international development practitioners working in security and justice sector reform, *International Feminist Journal of Politics*.

6 La pregunta que se hizo fue “¿Qué tan estigmatizados/as son [los padres]/[las madres] por desplegarse y dejar a sus hijos?”. En el caso de las madres, el 69% dice que hay “algo” o “mucho estigma”, mientras que, para los padres, el 29% indicó “algo” o “mucho estigma”.

7 Di Razza, N. (2020). “Mental Health in UN Peace Operations: Addressing Stress, Trauma, and PTSD among Field Personnel” International Peace Institute, December 2020. Disponible en: www.ipinst.org/2020/12/mental-health-in-un-peace-operations-addressing-distress-trauma-and-ptsd-among-field-personnel

La solución

Cuando las instituciones de seguridad cambian su perspectiva sobre el trabajo de cuidado de una cuestión doméstica a una cuestión laboral, se vuelven corresponsables frente a su personal. Al establecer políticas y mecanismos para institucionalizar ese apoyo, cumplen los requisitos previos para tener una fuerza laboral equitativa.

RECUADRO 2: Invertir en servicios de cuidado

El Departamento de Defensa de EE. UU. gasta mil millones de dólares en el cuidado de niños y niñas, considerándolo esencial para el alistamiento militar. El fondo de inversión financia los centros, 23.000 cuidadores y subvenciones para los costos que deben asumir los padres.

Fuente: Haridasani Gupta, A., 2021. Lessons on Child Care, From the Military. [en línea] Nytimes.com.
Disponible en: www.nytimes.com/2021/08/31/us/child-care-lessons-the-military.html

Desde el punto de vista operativo, este informe de políticas insta a las instituciones a ir más allá del deber de cuidado y convertirse en *cuidadoras*.⁸ **Adoptar un deber de cuidado significa que las instituciones de seguridad creen condiciones para que el personal se desempeñe de la mejor manera, en lugar de exigirles que cumplan con un estándar de “actitud para aguantar las dificultades”.**⁹ Por ejemplo:

- Las Fuerzas Armadas de Ghana entrenan conjuntamente y rotan a hombres y mujeres en proporciones similares en tareas tácticas y otras tareas esenciales como cocinar y limpiar (que constituyen trabajo de cuidado para la misión). La rotación fortalece las competencias básicas y reduce las brechas de género en la participación.
- El Servicio de Policía de Zambia ofrece licencia de maternidad y paternidad. La licencia parental obligatoria tanto para hombres como para mujeres permite una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado de los hijos.
- Las Fuerzas Armadas de Uruguay brindan espacios dedicados y descansos laborales a las madres lactantes. Proporcionar una infraestructura inclusiva normaliza las responsabilidades de cuidado en el lugar de trabajo y promueve la continuidad en las carreras del personal.

Garantizar que el personal con responsabilidades de cuidado pueda participar de manera significativa en las operaciones de mantenimiento de la paz también conlleva una mayor eficacia. A través del cuidado, las instituciones pueden mejorar la contratación y retención del personal, ampliar la gama de competencias operativas y mejorar la legitimidad y el cumplimiento del mandato de la misión. También pueden ampliar las rutas en las que las mujeres pueden participar en la consolidación de la paz a lo largo de su carrera, al tiempo que permiten que los hombres participen del trabajo de cuidado.

RECUADRO 3: El Cuidado en la construcción de paz

El proyecto "Contribución de la sociedad civil a la implementación del Plan de Acción Nacional Suizo NAP 1325" **elaboró un informe con recomendaciones críticas para la construcción de la paz desde la perspectiva del cuidado, incluido el reconocimiento de los/las cuidadores/as como “actores esenciales en la consolidación de la paz y seguridad”.** Sostiene que, para lograr “una forma de paz con justicia de género, por lo tanto, debemos reconocer el trabajo de cuidado como una acción de construcción de paz y transformar las condiciones en las que se realiza”.

El informe también alienta a los actores que apoyan la agenda de mujeres, paz y seguridad (MPS) a apoyar el trabajo de cuidado “financiera y políticamente para eliminar las barreras y garantizar que las personas que trabajan en el área del cuidado, que en su mayoría son mujeres, puedan participar en los procesos de paz y en todos los procesos políticos”.

Informe: (2021). “No Care, No Peace! Contributions from civil society on Switzerland’s implementation of the UN Women, Peace and Security Agenda”. Swiss Platform for Peacebuilding (KOFF), cfd / The feminist peace organisation, Swisspeace, Peacewomen Across the Globe. Disponible en: koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/210916_Leporello_RZ_E_online.pdf

8 Este informe de políticas se basa en el pensamiento de Jane Tronto, Virginia Held, Carol Cohn y otras teóricas feministas y de género para proponer cómo puede funcionar una institución cuidadora.

9 En el informe de 2020 “Salud mental en las operaciones de paz de la ONU”, el IPI (Instituto Internacional de Paz, por sus siglas en inglés) denuncia la “actitud frente a las dificultades como estándar operativo y pide al sistema de la ONU y a los Estados miembros que “mantengan su deber de cuidado del personal en las misiones fomentando una cultura del cuidado”.

RECOMENDACIONES

El trabajo de cuidado es un bien social esencial y colectivo que permite el desarrollo de sociedades pacíficas, de la justicia y de instituciones sólidas (ODS 5 y 16). Como tal, el trabajo de cuidado debe disfrutarse y compartirse equitativamente entre hombres y mujeres, así como entre las instituciones de seguridad y su personal.

Seguir los pasos recomendados a continuación permitirá a las instituciones de seguridad cumplir con el deber de *cuidado*:

1 POLÍTICA

- Los Estados miembros deben abogar por la flexibilidad en la selección y los criterios de despliegue de la ONU, por ejemplo, en los requisitos de elegibilidad de edad y rango, para garantizar que el personal con responsabilidades de cuidado pueda participar en las operaciones de paz.
- Las instituciones de seguridad deben institucionalizar su apoyo a las personas cuidadoras a través de políticas, recursos y acciones afirmativas para el reclutamiento y retención de personal, infraestructura inclusiva, servicios de cuidado a lo largo del ciclo de despliegue, etc.
- Las instituciones de seguridad deben garantizar, ampliar y promover el uso de los esquemas de licencias pagas, incluidas las licencias parentales (licencia de maternidad, de paternidad, por adopción, por aborto), de salud y por luto.

2 PRÁCTICA

- Los Estados miembros deben priorizar y dedicar recursos para extender el deber de cuidado de las instituciones y fortalecer los servicios administrativos para las personas cuidadoras, por ejemplo, a través de: recursos humanos, servicios de carrera, bienestar social, unidades de género, asociaciones de personal, etc.
- Los servicios administrativos deben entonces:
 - Asegurar la atención integral de todo el personal desplegado antes, durante y después del despliegue.
 - Abogar por el bienestar del personal como una prioridad institucional central.
 - Proporcionar o ampliar la infraestructura de atención (incluidos los subsidios) para aumentar el acceso a los servicios de atención externos.
 - Extender los servicios de atención a las familias del personal desplegado, desde los servicios de salud a las redes de apoyo, incluyendo consejería familiar.

3 CAPACITACIÓN

- Las instituciones de seguridad deben promover y aumentar el acceso a las oportunidades de capacitación en el servicio, en particular para el personal con responsabilidades de cuidado, incluidas las mujeres embarazadas que buscan mejorar sus habilidades y capacidades..

4 CULTURA

- El liderazgo en todos los niveles de las instituciones de seguridad debe adoptar y modelar las responsabilidades de cuidado en la vida profesional.
- Las instituciones de seguridad deben hacer un balance del trabajo de cuidado (remunerado y no remunerado) que sostiene a su organización, a través de una encuesta de tiempo o una evaluación del cuidado, para adoptar políticas que permitan que el personal con responsabilidades de cuidado participe de manera significativa en la institución.
- Las instituciones de seguridad deben establecer una cultura cuidadora en el lugar de trabajo que ejemplifique y promueva las competencias y conductas para el cuidado.
 - El liderazgo debe participar en campañas de concientización, promover el trabajo conjunto y la rotación de tareas, apoyar el acceso del personal a los servicios de cuidado, etc.



Lanzada por Canadá en 2017, la Iniciativa Elsie para las Mujeres en las Operaciones de Paz es un proyecto piloto multilateral innovador que está desarrollando y probando una combinación de enfoques para ayudar a superar las barreras y aumentar la participación significativa de las mujeres uniformadas en las operaciones de paz de la ONU, con énfasis en las funciones policiales y militares.

Canada



El DCAF reconoce el apoyo financiero de Asuntos Globales de Canadá y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega en la producción de este Informe de Políticas.

DCAF Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad



Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
CH-1202 Ginebra
Suiza



+41 22 730 94 00



elsie@dcaf.ch



@dcafgender | @DCAF_Geneva



www.dcaf.ch/elsie-initiative

© DCAF, 2021

Se promueve el uso, la traducción y la difusión de esta publicación. Sin embargo, le pedimos que reconozca y cite los materiales y que no altere su contenido.

Diseño gráfico de Stephanie Pierce-Conway