



MONASH  
University



Canada



## Más allá de una perspectiva exclusivamente femenina: el sesgo de género oculto en las operaciones de mantenimiento de la paz

### *Informe de políticas*

Dra. Joana Ama Osei-Tutu

Monash Global Peace and Security (Monash GPS), con el apoyo financiero de Global Affairs Canada como parte de la Iniciativa Elsie para las Mujeres en Operaciones de Paz,<sup>1</sup> , llevó a cabo la investigación «*Fomentar la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz de la ONU mediante el apoyo al personal con responsabilidades de cuidado*» (2023-26). La investigación tenía por objeto identificar las causas y consecuencias de la marginación de las mujeres con responsabilidades de cuidado dentro de las organizaciones militares y policiales de los países que aportan contingentes y fuerzas de policía (T/PCC) y en las operaciones de paz de las Naciones Unidas (ONU). Los resultados de la investigación de campo realizada en tres operaciones de paz de la ONU sirven de base para este informe de políticas: la Misión de las Naciones Unidas en la República de Sudán del Sur (UNMISS), la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Centroafricana (MINUSCA) y la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (MONUSCO). Los resultados también se basan en entrevistas y en una encuesta global realizada a miembros de las fuerzas de mantenimiento de la paz y otro personal uniformado, así como a civiles que participan en operaciones de paz o se ven afectados por ellas. Hay 553 participantes en la investigación (257 entrevistados y 296 encuestados), que representan a 63 países. Cuando se conoce el género y las funciones, el 65 % de los participantes en la investigación son mujeres (35 % hombres) y el 84 % son personal uniformado (fuerzas armadas y policía).

---

<sup>1</sup> Global Affairs Canada (2026) *Iniciativa Elsie para las mujeres en las operaciones de paz*. Sitio web del Gobierno de Canadá. [https://www.international.gc.ca/world-monde/issues\\_development-enjeux\\_developpement/gender\\_equality-egalite\\_des\\_genres/elsie\\_initiative-initiative\\_elsie.aspx?lang=eng](https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng).

El informe de políticas examina las responsabilidades de cuidado del personal en las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU desde una perspectiva de integración de la perspectiva de género. En él se esbozan recomendaciones de políticas para los países de origen y de contribución (T/PCC) y para la ONU, con el fin de garantizar que la integración de la perspectiva de género no refuerce normas nocivas de masculinidad e , socave el bienestar institucional o limite los resultados de las reformas de integración de la perspectiva de género.

### **Responsabilidades de cuidado y trabajo de cuidado no remunerado**

Reconociendo que los términos «responsabilidades de cuidado» y «trabajo de cuidado no remunerado» no se utilizan ni se entienden de manera universal, a los efectos de este informe de políticas, las responsabilidades de cuidado se refieren a las actividades esenciales, normalmente no remuneradas, que los cuidadores realizan para otros y para sí mismos en respuesta a una necesidad específica. Estas responsabilidades suelen implicar el cuidado de los niños y otros miembros de la familia, incluidos los que están enfermos, discapacitados o son de edad avanzada. Las actividades pueden incluir cocinar, realizar las tareas domésticas y proporcionar cuidados físicos y personales a alguien, como ayudar a alguien a vestirse, bañarse o comer. El término «trabajo de cuidados» —o «trabajo de cuidados no remunerado»— se utiliza a menudo para referirse a estas actividades y da credibilidad al argumento de que el trabajo de cuidados es una labor y no simplemente una «ayuda».

## **Introducción**

Los esfuerzos por integrar la perspectiva de género en el marco de la paz y la seguridad han sido fundamentales para promover la participación, la protección y la visibilidad de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz. Durante los últimos veinte años, la integración de la perspectiva de género ha llamado la atención sobre las desigualdades estructurales que históricamente han excluido a las mujeres de las instituciones de seguridad y de los puestos de toma de decisiones.<sup>2</sup> En consecuencia, la ONU ha adoptado marcos normativos y reformas

---

<sup>2</sup> True, J. y Parisi, L. (2013) «Estrategias de integración de la perspectiva de género en la gobernanza internacional». En Caglar, G., Prügl, E. y Zwingel, S. (eds.) *Estrategias feministas en la gobernanza internacional*, serie Routledge Global Institutions, Routledge.

institucionales para apoyar la inclusión y el liderazgo de las mujeres en las operaciones de paz.<sup>3</sup> Sin embargo, la implementación de estas iniciativas también ha creado un desequilibrio no deseado.<sup>4</sup> En la práctica, las políticas y marcos de la ONU a menudo han considerado a las mujeres uniformadas como sujetos de género cuyas necesidades específicas deben reconocerse y atenderse, especialmente en las operaciones de paz.<sup>5</sup> Al mismo tiempo, los países contribuyentes de personal (T/PCC) asumen implícitamente que los hombres uniformados son resilientes, no tienen ataduras y siempre están disponibles para el despliegue.<sup>6</sup> Estas suposiciones de la ONU y los T/PCC han influido en las políticas operativas y las culturas de trabajo de formas que ocultan las diversas realidades del personal que presta servicio en las misiones de mantenimiento de la paz.<sup>7</sup>

Cuando la perspectiva de género se convierte en un mero trámite, centrada principalmente en aumentar la participación de las mujeres o en crear iniciativas específicas para ellas, puede reforzar inadvertidamente normas de género estrechas.<sup>8</sup> Las experiencias y vulnerabilidades de los hombres, incluyendo sus roles como cuidadores, pueden permanecer invisibles dentro de los marcos de políticas institucionales. Esta invisibilidad no solo perpetúa expectativas restrictivas de la masculinidad, sino que también puede socavar el bienestar del personal y la eficacia institucional.

---

<sup>3</sup> Naciones Unidas (2026) *Resoluciones del Consejo de Seguridad sobre las mujeres, la paz y la seguridad*. Sitio web de las Naciones Unidas. <https://peacemaker.un.org/en/thematic-areas/women-peace-security/normative-frameworks/security-council-resolutions>

<sup>4</sup> Bastick M (2018) «Género y reforma del sector de la seguridad» en Gentry CE, Shepherd LJ y Sjoberg L (eds.) *Manual Routledge de género y seguridad*, Routledge, Londres; Salahub J y Nerland K (2010) «¿Basta con añadir el género? Desafíos para una integración significativa de la política y la práctica de la RSS», en Mark Sedra (ed.) *The Future of SSR*, Centro para la Innovación en Gobernanza Internacional.

<sup>5</sup> George N, Lee-Koo K y Shepherd LJ (2018) «Género y la Agenda de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, la Paz y la Seguridad» en Gentry CE, Shepherd LJ y Sjoberg L (eds.) *Manual Routledge de Género y Seguridad*, Routledge, Londres

<sup>6</sup> Eichler M (2018) «Militarismo con perspectiva de género» en Gentry CE, Shepherd LJ y Sjoberg L (eds.) *Manual Routledge de género y seguridad*, Routledge, Londres; Karim, S (2018) «Género y mantenimiento de la paz» en Gentry CE, Shepherd LJ y Sjoberg L (eds.) *Manual Routledge de género y seguridad*, Routledge, Londres

<sup>7</sup> Cabe señalar que, si bien la ONU anima a los T/PCC (Estados miembros) a tener en cuenta las cuestiones de género en la planificación, el diseño y el despliegue de personal, cada Estado ha puesto en práctica la agenda de género de manera diferente.

<sup>8</sup> Heikkinen A, Lammela J, Lietzen L, Lähti J y Karhulahti E (2012) «Gender Mainstreaming: Inclusion or Exclusion». En Stolz S y Philipp Gonon P (eds) *Challenges and Reforms in Vocational Education: Aspects of Inclusion and Exclusion, Studies in Vocational and Continuing Education*. Peter Lang AG, Internationaler Verlag der Wissenschaften; Joachim J, Andrea Schneiker A (2012) «Changing Discourses, Changing Practices? Gender Mainstreaming and Security» *Comparative European Politics*, 10, n.º 5, 528–63, <https://doi.org/10.1057/cep.2011.35>; Johansson T y Klinth R (2008) «Padres cuidadores: la ideología de la igualdad de género y las posiciones masculinas». *Men and Masculinities*, <https://doi.org/10.1177/1097184X06291899>.

Basándose en visitas sobre el terreno a operaciones de paz de la ONU, este informe de políticas examina cómo la exclusión de las experiencias y vulnerabilidades de los hombres de los marcos de integración de la perspectiva de género crea un desequilibrio que se manifiesta en las prácticas institucionales cotidianas. Si bien estos marcos han sido esenciales para abordar la exclusión histórica de las mujeres, persisten las lagunas en su implementación. El informe no cuestiona la importancia ni la legitimidad de la perspectiva de género; más bien, aboga por su reajuste dentro de las operaciones de mantenimiento de la paz. Al reconocer que el cuidado, la vulnerabilidad y las responsabilidades laborales y familiares afectan al personal de ambos sexos, las operaciones de paz pueden avanzar hacia una comprensión más inclusiva y centrada en las personas de la participación en el sector de la seguridad. El análisis se centra específicamente en cómo se representan y se tienen en cuenta las responsabilidades de cuidado del personal uniformado masculino en los entornos de las misiones. Concluye que su relativa invisibilidad refuerza la percepción de que el cuidado es principalmente una responsabilidad de la mujer, lo que perpetúa las barreras estructurales que impiden la participación significativa de las mujeres. El informe concluye con recomendaciones para garantizar que la perspectiva de género refleje mejor las realidades vividas por todo el personal.

### **¿Por qué la perspectiva de género?**

En 1995, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing marcaron un cambio significativo en la política mundial sobre igualdad de género. Destacaron la perspectiva de género como un enfoque para incorporar sistemáticamente las perspectivas de género en las políticas y programas de todos los sectores, incluidos la paz y la seguridad. Esta orientación política cobró impulso con la adopción de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (UNSCR). La resolución puso de relieve la escasa representación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz y subrayó la necesidad de aumentar la participación de las mujeres en todos los niveles de la toma de decisiones en los procesos de paz y seguridad. Las resoluciones posteriores 1889, 2242 y 2538 reforzaron este compromiso al fomentar una mayor representación de las mujeres en los contingentes militares y policiales.

Junto a estas resoluciones, iniciativas como la Estrategia de Paridad de Género en las Fuerzas Armadas (2018-2028) establecieron objetivos cuantificables para aumentar el número de mujeres desplegadas en operaciones de mantenimiento de la paz. Estos esfuerzos fueron respuestas necesarias a la subrepresentación de larga data de las mujeres en las instituciones de seguridad y a las barreras estructurales que limitaban su participación. En respuesta al

llamamiento para aumentar la participación de las mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz, las instituciones desarrollaron marcos para integrar las perspectivas de género. En consecuencia, la incorporación de la perspectiva de género es el proceso de integrar el análisis de género<sup>9</sup> en todas las etapas del desarrollo y la implementación de políticas, programas y prácticas.

Por lo tanto, a través de sus iniciativas de incorporación de la perspectiva de género, la ONU se propuso abordar las normas institucionales, sociales, legales y culturales que limitaban la participación de las mujeres en las operaciones de paz. En la práctica, esto a menudo dio lugar a iniciativas diseñadas específicamente para apoyar el despliegue y la retención de las mujeres.<sup>10</sup> Si bien estas iniciativas son vitales para abordar la subrepresentación histórica de las mujeres en las operaciones de paz, su implementación en ocasiones sitúa a las mujeres como el foco principal o único de las políticas de género.

Si bien la perspectiva de género era esencial para abordar la marginación histórica de las mujeres en el sector de la seguridad y su despliegue en operaciones de mantenimiento de la paz, su aplicación creó inadvertidamente un punto ciego en las políticas. Limitó el reconocimiento de las experiencias de género de los hombres, incluidas sus responsabilidades de cuidado y su bienestar, dentro de las fuerzas y las operaciones de paz. La suposición de que los hombres uniformados están universalmente disponibles y libres de responsabilidades de cuidado llevó a las iniciativas de integración de la perspectiva de género de la ONU y los T/PCC a centrarse en aumentar el número de mujeres mediante el establecimiento de programas centrados en ellas.<sup>11</sup>

## **Los hombres y las responsabilidades de cuidado**

---

<sup>9</sup> El análisis de género, en resumen, es el proceso sistemático de examinar cómo las diferencias en los roles de género, las actividades, las necesidades, las oportunidades y los derechos y privilegios afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en situaciones o contextos específicos. Explora las relaciones entre los géneros y su acceso y control del poder y los recursos.

<sup>10</sup> Wittwer J (2024) La perspectiva de género en las operaciones de paz de las Naciones Unidas: ¿una promesa incumplida? Informe especial. Instituto Australiano de Política Estratégica, [https://ad-aspi.s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/2024-08/Gender%20mainstreaming%20in%20UN%20peace%20keeping%20operations.pdf?VersionId=7Riy3\\_3PtW.nmKZf\\_icyJe4BSLKg3MU4](https://ad-aspi.s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/2024-08/Gender%20mainstreaming%20in%20UN%20peace%20keeping%20operations.pdf?VersionId=7Riy3_3PtW.nmKZf_icyJe4BSLKg3MU4).

<sup>11</sup> Mobekk E (2010) «Género, mujeres y reforma del sector de la seguridad», *International Peacekeeping* 17, n.º 2, 278-291. <https://doi.org/10.1080/13533311003625142>.

Las normas de género han asignado históricamente a las mujeres el papel de cuidadoras principales, mientras que las instituciones de seguridad han retratado tradicionalmente a los hombres como soldados ideales, siempre disponibles, resilientes y libres de obligaciones familiares. Un miembro de las fuerzas de mantenimiento de la paz explica: «Creo que existe un sesgo cultural en el sistema de la ONU, un sesgo cultural organizativo que concibe el tema del cuidado de los niños como una cuestión que atañe a las mujeres y no a los hombres».

Estas suposiciones se extienden por todo el sector de la seguridad, en particular la defensa, donde la cultura operativa suele dar prioridad a la disponibilidad y la capacidad de despliegue constantes. Cuando se produce un despliegue, a menudo se presta poca atención a la separación familiar como factor de estrés significativo y, en ocasiones, el acceso inadecuado a Internet impide a los miembros de las fuerzas de mantenimiento de la paz mantenerse en contacto con sus familias.<sup>12</sup> Como resultado, las responsabilidades de cuidado, en particular las que asumen los hombres, siguen siendo en gran medida invisibles en las políticas institucionales y las prácticas cotidianas, y siguen sin recibir apoyo en su mayor parte. Esto afecta enormemente a los hombres, cuyos hijos «crecen sin uno de sus padres, que siempre está sobre el terreno», según un miembro de las fuerzas de mantenimiento de la paz de la UNMISS. Además, perturba la comunicación entre padres e hijos; como explicó un miembro de las fuerzas de mantenimiento de la paz de la MONUSCO, «ya no quieren hablar conmigo». Sin embargo, para los hombres, a menudo existe un estigma en torno a hablar de las responsabilidades de cuidado y el bienestar, y, por ello, se enfrentan a sus responsabilidades económicas de manutención.

Las instituciones de seguridad operan dentro de culturas organizativas que valoran la resistencia, el sacrificio y la disponibilidad continua.<sup>13</sup> Las tareas de mantenimiento de la paz suelen requerir largas jornadas, regímenes de entrenamiento y e o exigentes, y despliegues prolongados lejos del hogar. En este contexto, se espera que el soldado o miembro de las fuerzas de paz «ideal» esté permanentemente listo para la misión. Los periodos de indisponibilidad, como los permisos de maternidad, paternidad, parentales o de cuidados, pueden considerarse una limitación de la eficiencia operativa o una perturbación de la cohesión de la unidad. Esto,

---

<sup>12</sup> Lowe L (2026) «El desafío ignorado del mantenimiento de la paz: la separación familiar», Instituto Australiano de Asuntos Internacionales, 2026. <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/the-overlooked-challenge-of-peacekeeping-family-separation/>.

<sup>13</sup> Howard, J. W. y Prividera, L. C. (2006) «Gendered Nationalism: A Critical Analysis of Militarism, Patriarchy, and the Ideal Soldier» Texas Speech Communication Journal, 30, n.º 2, 134-145.

a su vez, obstaculiza las perspectivas profesionales y, en consecuencia, refuerza el arquetipo del soldado ideal, aparentemente libre de cargas y siempre disponible, con más probabilidades de ascender a puestos de liderazgo.

Aunque el permiso de maternidad se reconoce ampliamente como una necesidad biológica, sigue complicando el concepto del soldado ideal y ha influido tradicionalmente en la percepción de que las mujeres son menos aptas para el despliegue. Por el contrario, se suele dar por sentado que los hombres están biológica y socialmente preparados para el despliegue en cualquier momento. Esta creencia refuerza las nociones institucionalizadas de masculinidad que asocian la competencia profesional con la resiliencia emocional, la resistencia física y la ausencia de responsabilidades de cuidado.<sup>14</sup> Un oficial militar de sexo masculino comentó que, durante las entrevistas previas al despliegue, a algunas madres se les pregunta:

«¿No echarás de menos a tus hijos?» o «¿Cómo van a reaccionar tus hijos?», preguntas que quizá no se le harían necesariamente a un hombre que sea padre».

Este tipo de preguntas pueden suponer un factor de estrés para las mujeres que se preparan para el despliegue y pueden impulsar la creación de servicios de apoyo para las mujeres que forman parte de las fuerzas de mantenimiento de la paz. Sin embargo, la falta de reconocimiento de las responsabilidades de cuidado de los hombres da lugar a la ausencia de estructuras de apoyo para los hombres que forman parte de las fuerzas de mantenimiento de la paz.

Varios miembros de las fuerzas de paz entrevistados durante la investigación de campo describieron esta dinámica como un «sesgo cultural» o un «retraso cultural» dentro de las instituciones de seguridad. Puede que existan formalmente políticas de permiso parental, pero la cultura organizativa suele enmarcar el cuidado de los hijos como una responsabilidad materna en lugar de compartida. Como resultado, los hombres pueden mostrarse reacios a solicitar el permiso parental o de cuidados por temor a que hacerlo se interprete como una falta de compromiso o una falta de fiabilidad operativa. Un oficial británico reflexionó sobre la expectativa de dar prioridad al deber por encima de todo lo demás, señalando que los despliegues repetidos a menudo exigían anteponer las obligaciones profesionales a la vida familiar:

---

<sup>14</sup> Karim S, Beardsley K, Olsson L y Gizelis TL (2015) «Las damas son las últimas: mantenimiento de la paz y protección con perspectiva de género 1». En Género, paz y seguridad: aplicación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. Routledge, Londres.

*Ha habido tantos despliegues, y siempre he tenido que anteponer mi trabajo. Y creo que eso afectó más a mi familia que a mi carrera... Si me activaban para operaciones, entonces no había forma de que pudiera decir que no, a menos que pasara por una cadena de mando oficial J-1<sup>15</sup> y hubiera una razón realmente buena por la que no pudiera desplazarme.*

Esa percepción condiciona las decisiones de despliegue y las actitudes cotidianas en los entornos de misión. En las zonas de misión, se da por sentado que los hombres asumen el riesgo, el trauma y las incomodidades, como exclamó un ingeniero de la MINUSCA al hablar de las condiciones de alojamiento en zonas remotas:

*«¿Cómo puedo traer más mujeres aquí? ¿Dónde las alojo? Por lo tanto, es más fácil desplegar a los hombres. No hay estrés por el alojamiento».*

Es posible que se vea a las mujeres principalmente desde la perspectiva de la maternidad, mientras que se da por sentado que los hombres son más aptos para el despliegue porque se considera que tienen menos obligaciones domésticas. Un miembro de las fuerzas de mantenimiento de la paz de la UNMISS resumió esta tensión de forma concisa:

*Sí, a las mujeres se las sigue viendo ante todo como madres... Ya sabes, en todos estos años nunca he oído a nadie decir «es padre. No voy a proponerlo, porque podrían matarlo».*

Sin embargo, los datos de la investigación de campo cuestionan estas suposiciones. En la encuesta global, el 29 % de los encuestados eran hombres, y el 81 % de ellos declararon tener responsabilidades de cuidado. Las entrevistas revelaron además que muchos hombres miembros de las fuerzas de mantenimiento de la paz mantienen a sus familias de diversas maneras, incluyendo el apoyo económico, el cuidado emocional y la toma de decisiones sobre el bienestar del hogar. Varios también mencionaron ser los principales y, en ocasiones, los únicos cuidadores. Sin embargo, los propios hombres suelen describir estas responsabilidades de una manera que se ajusta a las expectativas de género dominantes, haciendo hincapié en la provisión económica por encima de las funciones de cuidado.

---

<sup>15</sup> En el ejército británico, J1 se refiere a la rama del Estado Mayor responsable de Personal y Recursos Humanos

La negligencia institucional respecto a las realidades de los hombres en el cuidado de sus familias tiene implicaciones más amplias. Cuando no se reconocen las vulnerabilidades y las responsabilidades familiares de los hombres, se refuerzan las culturas del «soldado ideal», que a su vez refuerzan el sacrificio masculino y el distanciamiento emocional. Con el tiempo, estas dinámicas pueden conducir al trastorno de estrés postraumático, al agotamiento, a la disminución de la moral y a una menor eficacia operativa. Además, cuando las políticas de género se centran exclusivamente en las necesidades de las mujeres sin reconocer las experiencias de género más amplias de todo el personal, pueden provocar resentimiento o reacciones adversas, lo que en última instancia debilita los propios objetivos de la perspectiva de género. Por lo tanto, es crucial no solo para el bienestar del personal en general, sino también para mejorar la credibilidad y la durabilidad de las reformas de género dentro de las operaciones de mantenimiento de la paz.

### **Recomendaciones**

El informe indica que varios Estados Miembros y la ONU han comenzado a replantearse cómo se aplica la perspectiva de género en las instituciones de seguridad y los entornos de las misiones. Para abordar los puntos ciegos identificados en este informe, en particular la invisibilidad de las responsabilidades de cuidado y el bienestar de los hombres, la perspectiva de género debe evolucionar más allá de un enfoque limitado a la representación de las mujeres. En su lugar, debería adoptar un enfoque más inclusivo y centrado en las personas que reconozca las realidades de género que afectan a todo el personal que presta servicio en las operaciones de mantenimiento de la paz.

#### **1. Adoptar un enfoque transformador de la perspectiva de género.**

Las estrategias de integración de la perspectiva de género deben ir más allá de equiparar el «género» únicamente con las mujeres. Un enfoque transformador debe cuestionar simultáneamente la exclusión patriarcal de las mujeres y las expectativas patriarcales impuestas a los hombres, en particular la expectativa de que los hombres deben estar siempre disponibles, ser resilientes y estar exentos de responsabilidades de cuidado. Por lo tanto, las políticas deben reconocer explícitamente las diversas responsabilidades de cuidado del personal dentro de las instituciones de mantenimiento de la paz, ya que las normas de género determinan las experiencias, las vulnerabilidades y las responsabilidades.

#### **2. Normalizar las responsabilidades de cuidado entre todos los géneros**

Las políticas institucionales deben promover activamente el reconocimiento y el uso de los permisos parentales y de cuidados por parte de todo el personal, especialmente de los hombres. Normalizar el permiso de paternidad y las funciones de cuidado puede reducir el estigma y ayudar a cambiar la cultura organizativa, alejándola de la idea de que el cuidado es responsabilidad exclusiva de la mujer. Esto puede beneficiar las carreras profesionales de las mujeres y el bienestar de los hombres. Una orientación clara, el apoyo del liderazgo y una comunicación abierta son fundamentales para garantizar que el personal pueda acceder a estas políticas sin temor a consecuencias profesionales.

### **3. Integrar el bienestar y la conciliación de la vida laboral y familiar en los marcos de políticas de género.**

Las políticas de género deben integrar un enfoque sistemático en el bienestar del personal de mantenimiento de la paz, lo que incluye abordar la salud mental, la exposición a traumas y el estrés causado por la separación prolongada de las familias. Esto es fundamental para el deber de cuidado de la organización, así como un imperativo estratégico, que reconoce la relación entre el bienestar, el rendimiento y los resultados. Recopilar datos desglosados por género sobre las necesidades del personal, y no solo sobre la representación, puede ayudar a las organizaciones a comprender mejor cómo las responsabilidades de cuidado, el estrés y los patrones de despliegue (por ejemplo, la frecuencia y la duración de los despliegues, y el tiempo entre ellos) afectan tanto a hombres como a mujeres. Esta evidencia puede orientar el desarrollo de políticas de personal más receptivas y solidarias, así como de un apoyo psicológico y de salud mental más integral.

### **4. Reforzar la formación en liderazgo sobre el análisis de género inclusivo**

Los altos cargos y los responsables de las misiones necesitan una formación continua para ampliar su comprensión del género más allá de las iniciativas centradas en las mujeres. Los líderes desempeñan un papel fundamental en la configuración de la cultura organizativa y en la aplicación de las políticas. La formación debería permitirles reconocer los supuestos de género en las prácticas de despliegue, las políticas de bienestar y las expectativas institucionales, garantizando que la perspectiva de género refleje las realidades de toda la plantilla.

La integración de la perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz no es un ejercicio de suma cero. Los esfuerzos por promover la igualdad de género se ven

debilitados, y no reforzados, cuando no se reconocen las experiencias y vulnerabilidades de género de los hombres. Abordar estos puntos ciegos puede mejorar la legitimidad institucional, el bienestar del personal, la eficacia operativa y la credibilidad de las reformas en materia de género. Ya existen ejemplos alentadores. En las Fuerzas Armadas de Ghana, por ejemplo, entre los coordinadores de género hay oficiales tanto hombres como mujeres, lo que indica que la responsabilidad en materia de género se comparte en toda la institución. Del mismo modo, en la Fuerza de las Naciones Unidas para el Mantenimiento de la Paz en Chipre, iniciativas de bienestar como los centros recreativos de la misión permiten al personal desplegado mantener vínculos significativos con sus familias, incluida la interacción virtual con los niños durante los despliegues.

Tales iniciativas demuestran que los enfoques más inclusivos de la perspectiva de género son a la vez prácticos y factibles. Al reconocer el cuidado, la vulnerabilidad y el bienestar como realidades humanas compartidas, en lugar de excepciones de género, las instituciones de seguridad pueden reforzar tanto sus políticas de personal como su compromiso con la participación equitativa en las operaciones de paz mundiales.