

# **MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS Y PROCESOS DE PAZ**

---

Estudio comparado y el caso mexicano

Dainzú López de Lara Espinosa,  
Gerardo Rodríguez Sánchez Lara,  
Juan Antonio Le Clercq,  
Celeste Cedillo González,  
Renata Chabert Bravo,  
Xchell Celeste Sánchez Cruz  
(coordinadores)





# Mujeres en las Fuerzas Armadas y procesos de paz: estudio comparado y el caso mexicano

---

Dainzú López de Lara Espinosa, Gerardo Rodríguez Sánchez Lara, Juan Antonio Le Clercq Ortega,  
Celeste Cedillo González, Renata Chabert Bravo y Xchell Celeste Sánchez Cruz (coordinadores)

**CESIJ**  
Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia

**UDLAP**<sup>®</sup>  
UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS PUEBLA

© Mujeres en las Fuerzas Armadas y procesos de paz:  
estudio comparado y el caso mexicano  
Primera edición: abril de 2021

© Universidad de las Américas Puebla  
© Centro de Estudios sobre Seguridad, Impunidad y Justicia UDLAP

Fundación Universidad de las Américas, Puebla  
Ex hacienda de Santa Catarina Mártir, C.P. 72810  
San Andrés Cholula, Puebla, México  
Tel.: +52 (222) 229 21 09  
[www.udlap.mx](http://www.udlap.mx)  
ISBN: 978-607-8674-41-1  
Diseño editorial: Guillermo Pelayo Olmos

Dainzú López de Lara Espinosa  
Gerardo Rodríguez Sánchez Lara  
Juan Antonio Le Clercq Ortega  
Celeste Cedillo González  
Renata Chabert Bravo  
Xchell Celeste Sánchez Cruz  
(Coordinadores)

Publicación y bases de datos disponibles para su consulta en  
[www.udlap.mx/cesij](http://www.udlap.mx/cesij)

Queda prohibida la reproducción parcial o total por cualquier medio  
del contenido de la presente obra, sin contar con autorización por  
escrito de los titulares de los derechos de autor.

Publicación electrónica.

# Contenido

	4
Mujeres en las Fuerzas Armadas y procesos de paz: estudio comparado y el caso mexicano	6
La resolución 1325: un parteaguas para las mujeres en misiones de paz	7 9
Contexto internacional en materia de mujeres y FF. AA.	11
México y la aplicación del Plan Nacional de Acción 1325	12
Conclusiones	16
Referencias	20
Anexos	
Programa de Equidad de Género en Instituciones de Seguridad	

# Mujeres en las Fuerzas Armadas y procesos de paz: estudio comparado y el caso mexicano

---

Dainzú López de Lara Espinosa, Gerardo Rodríguez Sánchez Lara, Juan Antonio Le Clercq Ortega, Celeste Cedillo González, Renata Chabert Bravo y Xchell Celeste Sánchez Cruz (coordinadores)

*El análisis de conflictos ha tendido a ignorar cómo el análisis de género podría enriquecer la comprensión de las motivaciones de diferentes actores o cómo podría articular vínculos entre, por un lado, la dimensión personal y, por otro, las instituciones, tendencias e intereses a nivel local, nacional e internacional*

*El-Bushra<sup>1</sup>*

A lo largo de la historia, numerosas reglas y normas les han impedido a las mujeres desarrollarse de manera plena en el ámbito que desean y las han orillado a ocupar un lugar secundario en la esfera pública. Dicha discriminación se da por una suma de expectativas, exigencias y nociones sociales y culturales que se le adjudican a hombres y mujeres conocidas como roles de género (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, p. 116).

En el caso de las mujeres, los roles de género, sumados a las concepciones (que se tienen de ellas) —en

muchos casos erróneas— las han excluido de participar de manera equitativa en la política, los negocios y las Fuerzas Armadas, entre muchas otras áreas.

La inclusión de las mujeres en todos los aspectos de la vida pública y privada es esencial para el pleno desarrollo de la sociedad y el país. En el caso de las Fuerzas Armadas (FF. AA.), una institución tradicionalmente jerárquica y masculina, se han hecho esfuerzos, tanto a nivel nacional como internacional, para impulsar la inclusión de las mujeres en todos sus niveles y bajo condiciones de igualdad. Convencionalmente, el papel de la mujer dentro de las FF. AA. ha sido en áreas como enfermería o asistencia administrativa, sin embargo, conforme ha pasado el tiempo se ha hecho evidente la necesidad de incluirla en los procesos de toma de decisión.

Para lograr una integración adecuada de las mujeres a las estructuras militares es indispensable contar con una perspectiva de género<sup>2</sup> que permita analizar las causas por las que las mujeres han sido excluidas de las FF. AA. y proponer un plan de acción para modificar el *statu quo*. Ejemplo de ello es la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y las que le siguieron,<sup>3</sup> la cual insta a los Estados miembros a aumentar la representación de mujeres en todos los procesos y mecanismos de paz y

---

2. La perspectiva de género se define como una «herramienta utilizada para analizar y entender la discriminación, desigualdad y exclusión que viven las mujeres, y plantear las acciones necesarias para eliminarlas» (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, p. 104).

3. Otras resoluciones del Consejo de Seguridad relacionadas con la inclusión de mujeres en puestos de toma de decisión dentro de los procesos de paz son 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015) y 2467 (2019).

---

1. En Mendia Azkue (Benavente et al., 2016, p. 28).



Fuente: UN Peacekeeping MINUSTAH / ONU México, 1 de diciembre de 2016.

seguridad internacional. A pesar de ello, actualmente, sólo el 6% de todo el personal uniformado, militar, policial, de justicia y penitenciario en misiones de paz de la ONU son mujeres (Organización de las Naciones Unidas, 2020a), y de los 81,832 elementos policiales y militares en las diferentes misiones de paz de la ONU, únicamente 5,975 son mujeres (Organización de las Naciones Unidas, 2020b). Esta falta de representación en los cuerpos de paz evidencian que, a pesar de los esfuerzos nacionales e internacionales, hay mucho camino por recorrer.

En el sector privado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta que las empresas que cuentan con mujeres en cargos directivos han aumentado sus beneficios del 5% al 20% (*El País*, 2019), y los cuales engloban aspectos como mayor creatividad, innovación y apertura, al igual que atraer y retener profesionales experimentados. Esto es resultado de una larga lucha por la inclusión de las mujeres bajo una perspectiva de género y es evidencia de que la incorporación de las mujeres en posiciones de toma de decisión tiene un efecto positivo en organizaciones privadas: el caso de las FF. AA. no tendría por qué ser diferente.

El objetivo principal de las FF. AA. es proteger la soberanía y el territorio nacional, y su eficiencia se mide en su capacidad de llevar a cabo las órdenes de sus líderes políticos (Robert Egnell, 2016, p. 75). Para lograrlo las FF. AA. cuentan con una estructura jerárquica, una cultura profesional y están equipadas y entrenadas de manera específica para incrementar su capacidad de combate. Dicha capacidad es determinada por factores físicos (el tamaño de sus tropas y el equipo que usan); conceptuales (la manera en la que emplean sus recursos), y morales (los valores y la voluntad de los soldados) (Robert Egnell, p. 76).

La incorporación de las mujeres, bajo una perspectiva de género, en todos los niveles de las FF. AA. tiene el potencial de aumentar la capacidad de combate y de ampliar el paradigma militar tradicional al incluir aspectos de seguridad no tradicionales (Robert Egnell, 2016, p. 77). En primer lugar, la presencia de mujeres equivale a un incremento en el número de efectivos y aumenta los factores físicos del ejército. De igual manera, entre más diversidad y conjunto de habilidades, mejor toma de decisiones y mayor eficacia y rendimiento (Organización de las Naciones Unidas, 2020a).

Por otro lado, la incorporación de una perspectiva de género en las FF. AA. y las operaciones de paz permite analizar una variedad de aspectos en el contexto económico, político, social y cultural de determinado conflicto, y establecer una estrategia para atenderlos. A su vez, la colaboración de mujeres en misiones de paz facilita el trabajo con comunidades afectadas al establecer canales de comunicación y crear vínculos con la sociedad civil (Naciones Unidas, 2020a). Finalmente, la presencia de mujeres en diferentes puestos dentro de las FF. AA. ayuda a romper con los estereotipos y roles de género, y promueve una visión incluyente en la sociedad.

No cabe duda de que los beneficios de contar con una perspectiva de género dentro de las FF. AA. y las misiones de paz son numerosos, y que la presencia de las

mujeres en todos los niveles de la estructura militar es indispensable para generar el bien común de la nación. De acuerdo con el *Estudio global sobre la implementación de la resolución 1325* (2015), la probabilidad de que un acuerdo de paz dure por lo menos dos años aumenta un 20% cuando mujeres están involucradas, y la probabilidad de que dure quince años aumenta un 35% (European Parliamentary Research Service Blog, 2018). Sin embargo, la realidad es que la representación de hombres y mujeres dentro de las FF. AA y misiones de paz es sumamente desproporcional: con el afán de equilibrar la balanza, el Consejo de Seguridad de la ONU aprobó, en el 2000, la resolución 1325.

Desde entonces se ha registrado un esfuerzo a nivel internacional para garantizar el acceso de las mujeres al servicio militar en condiciones de igualdad y la incorporación de una perspectiva de género en el ejército. No obstante, es necesario continuar con el análisis y planeación de nuevas estrategias para garantizar la inclusión en condiciones equitativas de mujeres en las FF. AA y en las misiones de paz. A continuación, se expone la resolución 1325 de la ONU, así como otros esfuerzos por parte de distintas organizaciones y Estados en la materia, y se pone especial énfasis en el caso mexicano y la implementación del Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la resolución 1325-2000 (PNA-1325).

### **La resolución 1325: un parteaguas para las mujeres en misiones de paz**

La resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas es el primer instrumento emitido por este organismo que incorpora una perspectiva de género en los procesos de paz y exige a las partes en conflicto el pleno respeto a los derechos de las mujeres (Benavente, *et al.*, 2016, p. 7). Si bien la Organización de las Naciones Unidas ya había impulsado desde los años setenta una agenda en la que reconoce la importancia

de lograr una igualdad de género para el desarrollo de los Estados, la relación entre género y seguridad había quedado excluida.

Con su aprobación en el 2000, esta resolución marcó un punto de inflexión en la forma de entender, no sólo la seguridad internacional, sino también los procesos de prevención, mantenimiento y consolidación de la paz. La base de la 1325 viene de un reconocimiento del impacto diferenciado y desproporcionado que los conflictos armados y situaciones de inseguridad tienen sobre las mujeres, especialmente la violencia de género (Benavente, *et al.*, 2016, p. 7). Asimismo, reconoce la importancia y el rol que juegan las mujeres en la comprensión holística de los fenómenos de paz y seguridad.

Anteriormente habían existido ya grandes avances en la materia, siendo el antecedente más importante la inclusión de un área temática específica sobre la mujer y conflictos armados en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Beijing en 1995 (ONU Mujeres). Dicha conferencia hace por primera vez hincapié en la necesidad de incorporar una perspectiva de género en el tratamiento de los conflictos armados, analizar los efectos diferenciados de éstos en hombres y mujeres, así como incrementar la participación de las mujeres en la solución de los conflictos (Benavente, *et al.*, 2016, p. 28). Todos estos puntos son retomados posteriormente por la resolución del Consejo de Seguridad.

Una parte fundamental para entender el carácter revolucionario de la resolución 1325 es el esfuerzo que se hace por romper antiguos estereotipos de género que posicionan a las mujeres únicamente como víctimas. Es así que, a diferencia de instrumentos anteriores, la 1325 hace un especial reconocimiento al rol que juegan las mujeres como agentes de cambio, así como la urgente necesidad de incorporarlas en los procesos de toma de decisión en todos los niveles (Real Instituto Elcano, 2020).

Tras veinte años de su aprobación, el legado de la resolución 1325 es innegable. Actualmente, se ha logrado aumentar el número de mujeres que participan en áreas de paz y seguridad tanto a nivel internacional como al interior de cada Estado, así como la construcción de una conciencia social cada vez más orientada a reconocer no sólo las vulnerabilidades, sino también el trabajo de las mujeres. Los retos aún son grandes, pero la adopción de esta resolución es sin duda un paso firme en el camino correcto.

### **Contexto internacional en materia de mujeres y FF. AA.**

Desde el surgimiento de la resolución 1325 de la ONU, la comunidad internacional ha hecho grandes esfuerzos para incluir la perspectiva de género en las operaciones militares y aumentar la representación de las mujeres en puestos de toma de decisión dentro de las FF. AA y las misiones de paz. Sin embargo, dichos esfuerzos varían de región a región y son el resultado de varios factores: 1) presión política y de la sociedad civil, 2) usos y costumbres y 3) apertura por parte de la estructura militar.

El caso de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) resalta entre los más exitosos en incluir la perspectiva de género en las operaciones militares. Dados los evidentes beneficios de contar con mayor diversidad en todos los niveles de las operaciones militares, y con la resolución 1325 como base, en el 2000, la OTAN adoptó la agenda de «Mujeres, paz y seguridad» con el objetivo de integrar la perspectiva de género dentro de sus tres principales labores: la defensa colectiva, el manejo de crisis y la seguridad cooperativa (OTAN, 2020a).

El trabajo de la OTAN en materia de género se desarrolla en tres líneas. En primer lugar, se busca lograr una verdadera integración de las mujeres al analizar con una perspectiva de género las operaciones y misiones, y su impacto en hombres y mujeres por igual. Asimismo,

hay un constante estudio del funcionamiento de la OTAN para asegurar que las capacidades de defensa estén diseñadas para que tanto hombres como mujeres puedan servir (OTAN, 2020a). Por otro lado, se han hecho numerosos esfuerzos para garantizar que la inclusión de las mujeres se dé de manera completa y relevante. Ejemplo de esto es el uso del lenguaje incluyente y la implementación de diversos programas con prácticas que incorporan a ambos géneros (OTAN). Finalmente, al incluir estándares de comportamiento y medidas de prevención en materia de abuso y acoso sexual, la OTAN (2020a) busca trabajar con integridad para cumplir con la agenda Mujeres, Paz y Seguridad y lo establecido en la resolución 1325.

Para asegurar que este enfoque llegue a más lugares y tenga mayor impacto, la OTAN trabaja con diferentes organismos internacionales como la Unión Africana (UA), la Unión Europea (UE), la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) y la ONU. Por su parte, las mujeres de la sociedad civil pueden colaborar en los esfuerzos de la OTAN y moldear la política en materia de género mediante el Panel Asesor de la Sociedad Civil.

Gracias a los esfuerzos y compromisos, en un año (2017 a 2018), la OTAN logró aumentar de 20% a 25% el número de mujeres en posiciones de toma de decisiones (OTAN, 2018). De igual manera, en 2019, la OTAN adoptó su primera política para la prevención y atención de explotación y abuso sexual (OTAN, 2020b). Más recientemente, el 13 y 14 de octubre de 2020, se llevó a cabo la conferencia anual del Comité de Perspectiva de Género de la OTAN en donde se discutieron formas de profundizar la implementación de la perspectiva de género a través de la profesionalización (OTAN, 2020c).

Por su parte, los países nórdicos<sup>4</sup>, con el objetivo de promover la inclusión de la perspectiva de género e

---

4. Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia

implementar la resolución 1325, crearon en 2012 el Centro Nórdico de Género en Operaciones Militares (NCGM por sus siglas en inglés). El NCGM es un centro de conocimiento sobre género en las operaciones militares que ofrece asistencia, entrenamiento y cursos a las FF. AA. en la implementación, análisis y evaluación de la perspectiva de género (Fuerzas Armadas Suecas, s. f.). En 2013, la OTAN nombró al NCGM «jefe de departamento» en materia de género. A partir de entonces ha colaborado con los países miembros ofreciendo seminarios de acreditación en temas de género y la inclusión de la perspectiva de género en el ejército.

Las Fuerzas Armadas Canadienses son un ejemplo en cuanto al entrenamiento y capacitación de sus tropas con perspectiva de género. Todos los nuevos elementos de las FF. AA. canadienses están obligados a tomar un entrenamiento básico de diversidad en el cual se les instruye sobre la importancia de la equidad de género y las políticas internas sobre el acoso y su prevención, relaciones interpersonales y hostigamiento sexual (Gobierno de Canadá, 2019a). Por su parte, aquellos elementos que sean promovidos a rangos de mayor jerarquía deben tomar capacitaciones adicionales.

Con el objetivo de eliminar el acoso y hostigamiento sexual dentro de sus tropas, las FF. AA. canadienses implementaron la operación Honour en 2015. La misión se basó en cuatro líneas de acción (Gobierno de Canadá, 2020):

1. Promover el entendimiento de la problemática de acoso y hostigamiento sexual
2. Responder a los incidentes de manera decisiva
3. Brindar apoyo a las víctimas
4. Prevenir nuevos incidentes

A pesar de los esfuerzos, un estudio sobre los casos de acoso y hostigamiento sexual dentro de las Fuerzas

Armadas Canadienses reveló que en 2018 se reportaron 900 casos de acoso sexual dentro de las fuerzas regulares de las FF. AA. Esto representa el 1.6% del total de las fuerzas regulares y no muestra una notable mejora en comparación con 2016, primer año en el que se realizó el estudio (Cotter, 2019). Ante la poca mejoría, las FF. AA. establecieron como objetivo para 2026 que uno de cada cuatro miembros del ejército canadiense sean mujeres (Gobierno de Canadá, 2019b).

En 2019 Estados Unidos tomó un paso importante al implementar la Estrategia Estadounidense sobre Mujeres, Paz y Seguridad. Por medio de cuatro líneas de acción, dicha estrategia pretende aumentar la participación de mujeres en los puestos de toma de decisión en los procesos de paz y resolución de conflictos (USAID, 2020). En primera instancia, se busca impulsar la preparación y participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones relacionados con conflictos y crisis. A su vez, tiene como objetivo impulsar la protección de los derechos humanos de las mujeres y niñas alrededor del mundo. Por otro lado, plantea los pasos a seguir para ajustar los programas estadounidenses a nivel internacional para promover la equidad y empoderamiento de las mujeres. Finalmente, la estrategia alienta a otros gobiernos a adoptar políticas, programas y estrategias que garanticen la participación significativa de las mujeres en los procesos de paz y resolución de conflictos (Gobierno de Estados Unidos, 2019). La estrategia también plantea un proceso detallado de rendición de cuentas y medición de resultados, aspecto importante para garantizar su correcta aplicación.

La estrategia estadounidense representa un importante esfuerzo para promover la participación de las mujeres en los procesos de paz a nivel internacional. Sin embargo, no atiende la necesidad de incluir a más mujeres en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos y de hacerlo en igualdad de condiciones. De acuerdo con in-

formación de la oficina del subsecretario de Defensa, de los reclutas enlistados en 2018 en la Armada, únicamente 24% fueron mujeres, al igual que en la Fuerza Aérea (24%) (Council of Foreign Relations, 2020). Por su parte, el Ejército y los Marines registraron 17% y 11%, respectivamente (Council of Foreign Relations).

En cuanto a los casos de abuso, acoso y hostigamiento sexual, el Departamento de Defensa de Estados Unidos cuenta con la Oficina de Prevención y Respuesta a la Agresión Sexual, encargada de coordinar la política de agresión sexual del departamento. Datos del Departamento de Defensa muestran un aumento del 3% en los casos de agresión sexual reportados en 2019 (7,825 casos) en comparación con 2018 (7,623 casos). Estos datos demuestran que, a pesar del creciente aumento en el número de mujeres enlistadas, las FF. AA. estadounidenses necesitan adoptar una perspectiva de género en su interior para mitigar las desigualdades y violencias que viven las mujeres en la estructura militar.

Las FF. AA. de los países latinoamericanos continúan siendo conformadas en su gran mayoría por hombres. Esto se puede observar en la pequeña tasa de participación femenina en las FF. AA., menos del 7% en la región, a excepción de Venezuela que cuenta con 33.5% (Sotomayor, 2017). Ante ello, resaltan los casos de Chile y Argentina en ser los primeros países en presentar un plan de acción para la implementación de la resolución 1325.

En 2009, Chile presentó el Plan de Acción Nacional para la implementación de la resolución 1325 de la ONU, convirtiéndose en el primer país de la región en hacerlo. Posteriormente, para el periodo 2015-2018, se presentó el Segundo Plan de Acción en la materia (Gauché, 2017). El plan se enfocó en cuatro aspectos: género, derechos, participación y coordinación, y requirió la coordinación de diferentes instituciones del Estado (Gobierno de Chile, 2015). Una de las principales modificaciones en el segundo plan fue la inclusión de indicadores para verificar y controlar la aplicación de las medidas.

Por su parte, en 2007 Argentina fue elegida por el Departamento de Mantenimiento de la Paz de la ONU para desarrollar un plan piloto para la implementación de la resolución 1325. Derivado de ello, en 2008, se aprobó el Plan de Acción en el Ámbito de la Defensa para la Implementación de la Perspectiva de Género de Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz. El plan presenta diez recomendaciones entre las que destacan la revisión de los criterios de conformación de las misiones de paz, revisión de la formación y promoción de personal femenino en puestos de instrucción, un plan de capacitación con perspectiva de género y la adecuación de infraestructura necesaria para mujeres (Ministerio de Defensa Argentino, 2008).

Otros países que cuentan con un plan de acción en la materia son Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Costa de Marfil, España, Estonia, Filipinas, Finlandia, Holanda, Irlanda, Islandia, Liberia, Noruega, Portugal, Reino Unido, Ruanda, Sierra Leona, Suecia, Suiza y Uganda (Mazzotta, s. f.). Para lograr una verdadera inclusión de las mujeres en todos los niveles de las FF. AA. y las misiones de paz es indispensable que más países implementen planes de acción respecto a la resolución 1325.

## **México y la aplicación del Plan Nacional de Acción 1325**

En el caso de México, las mujeres han sido formalmente parte de las FF. AA. desde 1937, año en el que se creó la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) (Red de Seguridad y Defensa de América Latina, 2016, p. 46). No obstante, anterior a este formalismo, las mujeres ya habían contado con una participación activa dentro de las fuerzas revolucionarias desde los inicios del movimiento. Ejemplo de esto es el nombramiento de María de la Luz Espinoza Barrera como teniente coronel por parte del general Emiliano Zapata en 1910, la participación

de Clara de la Rocha como comandante de guerrilla en 1911, y la distinguida labor de Refugio Estévez Reyes, mejor conocida como «la madre Cuca», como enfermera militar durante los más de diez años de conflicto (Secretaría de la Defensa Nacional, 2019). Años más tarde, en 1934, María González de Carter se convirtió en la primera mujer en el servicio activo del Ejército y Fuerza Aérea mexicanos (Secretaría de la Defensa Nacional).

El involucramiento de las mujeres en el sector militar se fue dando de forma paulatina. Pues si bien desde un principio se contó con la contribución de personal femenino dentro de la SEDENA y SEMAR, no se les permitía participar en todas las actividades que se desarrollaban al interior de estas instituciones. Ocupadas principalmente en labores de mecanografía, enfermería, medicina, confección de uniformes y estudios de cartografía, no fue hasta 2007 cuando se amplía el ingreso para las mujeres a planteles militares como:

- Escuela Superior de Guerra
- Heroico Colegio Militar
- Colegio del Aire
- Escuela Militar de Ingenieros
- Escuela Militar de Transmisiones (Secretaría de la Defensa Nacional, 2019)

A raíz de este cambio se incorporan, por primera vez en 2008, mujeres a los batallones del cuerpo de policía militar. Hasta 2019, la SEDENA reporta 28,231 mujeres al interior del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicana, lo que equivale al 13.1% del total de elementos que se encuentran activos. Estas cifras contrastan con las de 2018 y 2016, años en los que el porcentaje de mujeres en las filas de la SEDENA fue de 11.8% y 5.8%, respectivamente (Jiménez, 2019).

Es importante reconocer que estas reformas nacionales se encuentran enmarcadas dentro de un movi-

miento a escala global que pone sobre la mesa la necesidad de un cambio en el paradigma de la participación de las mujeres en tareas de seguridad. Este movimiento se ve materializado con la resolución 1325-2000 del Consejo de Seguridad de la ONU, misma que reconoce el impacto diferenciado que los conflictos armados y situaciones de inseguridad tienen sobre las mujeres, especialmente la violencia de género (Benavente, *et al.*, 2016, p. 7). Asimismo, se hace especial hincapié en la importancia y el rol que juegan las mujeres en la comprensión holística de los fenómenos paz y seguridad.

En este contexto, y de la mano con la recién adoptada política exterior feminista en México, el 11 de enero de 2021, las secretarías de Relaciones Exteriores (SRE), Defensa Nacional (SEDENA), Marina (SEMAR), Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) han dado a conocer el Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la resolución 1325-2000 (PNA-1325). El PNA-1325 tiene como objetivo coordinar acciones concretas para incorporar la igualdad de género, así como promover la participación sustantiva de las mujeres en los esfuerzos de prevención, mantenimiento y consolidación de la paz en los que México participe (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, 2021). Asimismo, se busca también fortalecer las acciones para acelerar la igualdad de género al interior de las instituciones involucradas (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana).

Al contar con el apoyo de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) en México para la elaboración del programa, el PNA-1325 se apega a los cuatro ámbitos recomendados en los informes del secretario general de las Naciones Unidas sobre la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad: 1) prevención, 2) participación, 3) protección y 4) socorro y recuperación (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, 2021). De éstos se desprenden diez objetivos estratégicos (anexo 1).



Fuente: SEDENA

En el marco de este plan, y con el propósito de dar pronto cumplimiento a los compromisos adquiridos por México en la materia, se han iniciado una serie de actividades, entre las que sobresale el curso virtual de capacitación especializada sobre la implementación de la resolución 1325 (2000). Éste se llevó a cabo en septiembre y octubre de 2020, y en él se capacitó a más de 800 funcionarios y policías del ámbito federal (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, 2021).

De igual forma, haciendo un seguimiento de las cifras de personal adiestrado en el Centro de Entrenamiento Conjunto para las Operaciones de Paz (CECOPAM), en 2018, año en el que se inician actividades, participaron en los cursos de Oficiales de Estado Mayor y Oficiales Expertos en Misión un total de 15 mujeres (9.6%). Durante 2019, la participación de mujeres en estos mismos cursos ascendió a 37 elementos (24.3%). Finalmente, hasta octubre de 2020, se había registrado una participación de 12 mujeres (23%) (anexo 2). Actualmente

están desplegados como observadores en misiones de la ONU en Colombia, Mali, República Centroafricana y el Sahara Occidental doce militares mexicanos, de los cuales cinco son mujeres (Pelcastre, 2020). Con la incorporación de este plan, México se suma a los cerca de 86 países en el mundo que cuentan con un plan nacional de acción para la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, 2021).

## Conclusiones

A pesar de los esfuerzos de la sociedad civil y las diferentes fuerzas políticas, las FF. AA. en todo el mundo carecen de una perspectiva de género que promueva las condiciones necesarias para la inclusión de mujeres en puestos de toma de decisión. La importancia de contar con herramientas y mecanismos, como la resolución 1325 de la ONU y todas las que le sucedieron, radica en los evidentes beneficios de contar con la plena participación de las mujeres en todos los niveles del ejército. La necesidad de incluir a las mujeres en las FF. AA. no emana únicamente del respeto al derecho de desarrollarse en condiciones dignas, sino también del impacto positivo que su participación tiene en la eficiencia de las operaciones militares.

La resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU marcó un punto de inflexión en la materia y comprometió a los Estados miembro a tomar acciones en pro de la representación y condiciones de las mujeres en misiones paz. Sin embargo, aún son pocos los países que cuentan con un Plan de Acción Nacional para implementar la resolución dentro de sus FF. AA.

Resulta interesante la reciente presentación del Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la resolución 1325-2000 (PNA-1325) en México ya que llega más de veinte años después de la aprobación de la reso-

lución 1325. No obstante, esto habla de un evidente retraso en el país en materia de mujeres, seguridad y paz en comparación con otros países de la región.

Es indispensable continuar con los esfuerzos para garantizar la representación de mujeres en las FF. AA. y misiones de paz y poner énfasis en el monitoreo y análisis de las acciones tomadas por la comunidad internacional para incluir una perspectiva de género en la planeación y ejecución de los operativos militares. Para lograrlo se requiere un acercamiento entre las FF. AA. y activistas y organizaciones feministas para contar con una visión amplia del problema, entender el contexto que viven las mujeres dentro de los cuerpos militares y continuar con la creación de estrategias para la implementación de la perspectiva de género dentro de las FF. AA. y los procesos de paz y resolución de conflictos.

## Referencias

- Benavente, M. C. *et al.* (2016). *Manual de formación regional para la implementación de la resolución 1325 (2000)*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40337/S1600802\\_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40337/S1600802_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Cotter, A. (22 de mayo de 2019). Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces Regular Forces, 2018. *The Daily*. Recuperado de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-603-x/85-603-x2019002-eng.htm>
- Council of Foreign Relations. (2020). Demographics of the U.S. Military. Recuperado de <https://www.cfr.org/backgrounder/demographics-us-military>
- Departamento de la Defensa de Estados Unidos (2019). Appendix B: Statistical Data on Sexual Assault. Recuperado de [https://www.sapr.mil/sites/default/files/3\\_Appendix\\_B\\_Statistical\\_Data\\_on\\_Sexual\\_Assault.pdf](https://www.sapr.mil/sites/default/files/3_Appendix_B_Statistical_Data_on_Sexual_Assault.pdf)
- Egnell, R. (2016). Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace and Security. *Prism* 6(1), 73-89. Recuperado de [https://genderandsecurity.org/sites/default/files/Egnell\\_-\\_2016\\_-\\_Gender\\_Perspectives\\_and\\_Military\\_Effectiveness\\_Im.pdf](https://genderandsecurity.org/sites/default/files/Egnell_-_2016_-_Gender_Perspectives_and_Military_Effectiveness_Im.pdf)
- European Parliamentary Research Service Blog. (2018). Women in The Military And In Peace-Keeping. Recuperado de <https://epthinktank.eu/2018/07/27/women-in-the-military-and-in-peace-keeping-and-peace-making-what-euro->

- pe-does-for-you/#:~:text=Only%2011%20EU%20countries%20allow,personnel%20in%20NATO%20armed%20forces
- Fuerzas Armadas Suecas. (s. f.) Welcome to NCGM. Recuperado de <https://www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/co-ncgm-start/>
- Gauché, M. X. (2017). Planes de acción nacional sobre mujeres, paz y seguridad. Experiencias comparadas y proyecciones para el caso chileno. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 30(2), 203-223. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rev-vider/v30n2/art09.pdf>
- Gobierno de Canadá. (2019a). Fostering an inclusive and diverse workplace. Recuperado de <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/women-in-the-forces/fostering-inclusive-diverse-workplace.html>
- Gobierno de Canadá. (2019b). Women in the Canadian Armed Forces. Recuperado de <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/women-in-the-forces.html>
- Gobierno de Canadá. (2020). The Operation Honour Manual. Recuperado de <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/benefits-military/conflict-misconduct/operation-honour/orders-policies-directives/operation-honour-manual.html>
- Gobierno de Chile. (2015). Mujeres, seguridad y paz. Segundo Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas 1325/2000. Recuperado de <http://www.peacewomen.org/sites/default/files/segundo-plan-de-accion-nacional.pdf>
- Gobierno de Estados Unidos. (2019). United States Strategy on Women, Peace and Security. Recuperado de <https://www.peacewomen.org/sites/default/files/WPS-Strategy-FINAL-PDF-6.11.19.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). *Glosario de género*. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)
- Jiménez, B. (8 de marzo de 2019). Ganan mujeres plazas en el Ejército. *Reforma*. Recuperado de <https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=1626679&md5=-8408odd9133df999678a8a429aac8a73&ta=-odfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe>
- Las empresas con mujeres directivas tienen mayores beneficios, según la OIT. (22 de mayo de 2019). *El País*. Recuperado de [https://el-pais.com/economia/2019/05/22/actualidad/1558540912\\_744580.html](https://el-pais.com/economia/2019/05/22/actualidad/1558540912_744580.html)
- Mazzotta, C. (s. f.). Una vía para la implementación de la Resolución 1325 en América Latina: el camino de los planes de acción. *RESDAL*. Recuperado de <https://www.resdal.org/genero-y-paz/doc-apoyo-investig.pdf>
- Ministerio de Defensa Argentino. (2008). Plan de Acción en el Ámbito de la Defensa para la Implementación de la Perspectiva de Género de Operaciones Internacionales de Mantenimiento de la Paz. Recuperado de <https://www.resdal.org/experiencias/plan-argentina.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (2020a). Mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz. Recuperado de <https://peacekeeping.un.org/es/women-peacekeeping>

- Organización de las Naciones Unidas. (2020b). Reporte de género. Recuperado de [https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/07\\_gender\\_december\\_2020\\_33.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/07_gender_december_2020_33.pdf)
- ONU Mujeres. Conferencias mundiales sobre la mujer. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- OTAN. (2018). Annual Diversity and Inclusion Report 2018. Recuperado de [https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/2020/7/pdf/2018-annual-diversity\\_inclusion\\_report.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2020/7/pdf/2018-annual-diversity_inclusion_report.pdf)
- OTAN. (2020a). Women, Peace and Security. Recuperado de [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm)
- OTAN. (2020b). NATO adopts first-ever policy on preventing and responding to sexual exploitation and abuse. Recuperado de [https://www.nato.int/cps/en/natohq/news\\_173057.htm?selectedLocale=en](https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_173057.htm?selectedLocale=en)
- OTAN. (2020c). 44th NATO Committee on Gender Perspectives. Recuperado de [https://www.nato.int/cps/en/natohq/news\\_178885.htm?selectedLocale=en](https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_178885.htm?selectedLocale=en)
- Pelcastre, J. (2020). México inaugura Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz. *Revista Militar: Diálogo Américas*. Recuperado de <https://dialogo-americas.com/es/articles/mexico-inaugura-centro-de-entrenamiento-conjunto-de-operaciones-de-paz/>
- Real Instituto Elcano. (2020). Mujeres, paz y seguridad: 20 años de la 1325. Recuperado de <https://especiales.realinstitutoelcano.org/mujeres-paz-seguridad/>
- Red de Seguridad y Defensa de América Latina. (2016). *Atlas comparativo de la defensa en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://www.resdal.org/assets/atlas-2016-esp-completo.pdf>
- Secretaría de la Defensa Nacional. (2019). Las mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea mexicanos. Recuperado de <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2021). Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la Resolución 1325 2000 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad. Gobierno de México. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/604428/PNA\\_1325\\_Plan\\_Nacional\\_de\\_Acci\\_n\\_M\\_xico\\_ver.\\_espa\\_ol.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/604428/PNA_1325_Plan_Nacional_de_Acci_n_M_xico_ver._espa_ol.pdf)
- Sotomayor, A. C. (2017). Las fuerzas armadas de Latinoamérica: procesos, avances y retrocesos. *Foreign Affairs Latinoamérica*, 17(4), diciembre. Recuperado de <http://revistafal.com/las-fuerzas-armadas-de-latinoamerica/#prettyPhoto>
- USAID. (2020). Implementation of the U.S. Strategy on Women, Peace and Security. Recuperado de <https://www.usaid.gov/women-peace-and-security/>



# Anexos

Anexo 1. Objetivos estratégicos y líneas de acción PNA-1325

Objetivos	Líneas de acción
<b>Prevención</b>	
<b>Difundir y sensibilizar al personal militar y policial sobre el papel de las mujeres en la prevención de los conflictos y los procesos de paz</b>	Diseñar e implementar una campaña de difusión sobre el papel de las mujeres y la perspectiva de género en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas.
<b>Promover la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones responsables del mantenimiento de la paz y seguridad en México, en particular en el ámbito local</b>	Capacitar al funcionariado público, en particular municipal, sobre el significado de los procesos de paz con perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres.
	Impulsar acciones para mejorar los espacios públicos con base en un enfoque de ciudades seguras para las mujeres.
<b>Incorporar la perspectiva de género en los procesos de construcción de paz y seguridad en el territorio nacional</b>	Promover la capacitación de las instituciones policiales en la prevención de la violencia contra las mujeres y niñas, en particular la violencia sexual y la violencia basada en el género, todo ello desde una perspectiva de género e interculturalidad.
	Crear policías especializadas en la prevención, investigación y persecución de los delitos de violencia contra las mujeres para el despliegue de misiones de género: «mujeres, paz y seguridad».
<b>Objetivos</b>	
<b>Líneas de acción</b>	
<b>Participación</b>	
<b>Potenciar la participación sustantiva y capacitación predespliegue de las mujeres uniformadas en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas</b>	Especialización del CECOPAM como centro de capacitación predespliegue en materia de género y de la agenda de Mujer, Paz y Seguridad.
	Fortalecer la capacitación predespliegue de las mujeres en los ámbitos militar y policial, así como en las Operaciones de Mantenimiento la Paz de las Naciones Unidas.

<b>Asegurar la participación sustantiva de las mujeres uniformadas en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz</b>	Incrementar el número de nominaciones de mujeres uniformadas en puestos vacantes de las operaciones de las Naciones Unidas, así como en puestos directivos en la sede de las Naciones Unidas.
	Avanzar en la identificación de barreras para asegurar una participación sustantiva de las mujeres uniformadas en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas.
<b>Impulsar la creación de redes de mujeres constructoras de paz</b>	Intercambiar experiencias y buenas prácticas derivadas de la participación de las mujeres en la implementación de estrategias locales para la construcción de paz.
<b>Promover la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres en los esfuerzos multilaterales en favor de la paz y la seguridad internacionales, incluyendo los procesos de paz y los esfuerzos de mediación, la prevención y combate al extremismo violento que puede conducir al terrorismo, así como en materia de desarme, no proliferación y control de armamentos</b>	En apego a la política exterior feminista, impulsar una participación activa y sustantiva de mujeres en los foros multilaterales relevantes en materia de paz y seguridad internacionales, incluyendo la prevención y combate del extremismo violento que puede conducir al terrorismo, el desarme, la no proliferación y el control de armamentos, entre otros.
	Presentar propuestas e iniciativas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en documentos relevantes de las Naciones Unidas en los ámbitos de paz y seguridad internacionales, incluyendo los esfuerzos de mediación, así como la prevención y combate del extremismo violento que puede conducir al terrorismo; desarme, la no proliferación y el control de armamentos, entre otros
<b>Objetivo</b>	<b>Línea de acción</b>
<b>Protección</b>	
<b>Incorporar la protección de los derechos humanos de las mujeres y niñas y la perspectiva de género en las instituciones que participan en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz</b>	Fortalecer la capacitación integral en materia de derechos humanos y la igualdad de género del personal que tome parte de las Operaciones de Mantenimiento de la Paz, incluyendo los ámbitos de prevención y atención a la violencia sexual y basada en el género en situaciones de conflicto y postconflicto.
<b>Continuar impulsando la observancia de la política de tolerancia cero de las Naciones Unidas para prevenir y responder a la explotación y abuso sexual</b>	Promover la capacitación y plena implementación de la política de tolerancia cero de las Naciones Unidas para prevenir y responder a la explotación y abuso sexual por el personal de la Organización.
<b>Objetivo</b>	<b>Línea de acción</b>
<b>Socorro y recuperación</b>	
<b>Apoyar la inclusión de la perspectiva de género en los esfuerzos de ayuda y asistencia humanitaria, así como de consolidación de la paz postconflicto</b>	Promover en las Naciones Unidas, y otros foros multilaterales relevantes, esfuerzos para integrar la perspectiva de género y el papel de las mujeres en las estrategias multilaterales de asistencia humanitaria y consolidación de la paz.

Anexo 2. Participación de efectivos en los cursos CECOPAM 2018-2020.

Curso	Efectivos						Por Cso.	Fecha
	SDN		Semar		Policía			
	M	F	M	F	M	F		
Oficiales del estado mayor	67	1	7	2	1	0	78	2018
Militares expertos en misión	57	8	5	4	4	0	78	
Oficiales del estado mayor	45	7	5	2	0	1	60	2019
Militares expertos en misión	54	18	6	9	4	1	92	
Esencial predespliegue para ofls. fems.	0	21	0	2	0	0	23	
Militares expertos en misión	13	3	3	1			20	Del 8 al 31 enero de 2020
Oficiales del estado mayor	14	2	2				18	Del 17 febrero al 6 de marzo de 2020
Oficiales del estado mayor	6	3	2	1		2	14	Del 21 septiembre al 16 octubre de 2020
Curso de francés técnico en operaciones de paz para oficiales	10						10	Del 5 al 16 octubre de 2020
Total por género	266	63	30	21	9	4		
Total por dependencia	392		51		13			
Total general	393							

<b>Curso</b>	<b>SEDENA</b>	<b>SEMAR</b>	<b>Pol. o Guardia Nacional</b>	<b>Total</b>
Oficiales del estado mayor	145	21	4	170
Militares expertos en misión	153	28	9	190
Esencial predespliegue para ofls. fems.	21	2	0	23
Curso de francés técnico en operaciones de paz para oficiales	10			10
<b>Total</b>	<b>329</b>	<b>51</b>	<b>13</b>	<b>393</b>

# Programa de Equidad de Género en Instituciones de Seguridad

## Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia

### Universidad de las Américas Puebla

---

#### Coordinadores



**Dr. Juan Antonio  
Le Clercq Ortega**



**Dra. Dainzú López  
de Lara Espinosa**

#### Investigadores asociados



**Dra. Celeste Cedillo González**



**Mtro. Gerardo Rodríguez  
Sánchez Lara**

#### Equipo de investigación



**Renata Chabert Bravo**



**Jorge Cruz Ávalos**



**Naiki Guadalupe Olivas**



**Xchell Celeste Sánchez Cruz**

## Coordinadores

### **Dr. Juan Antonio Le Clercq Ortega (coordinador general del CESIJ)**

Doctor en Ciencias Políticas y Sociales, UNAM. Maestro en Ciencia Política por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPYS), UNAM. Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública por la FCPYS, UNAM. Especialidad en Política y Gestión Energética y Medioambiental, Flacso, México. Coordinador del Índice Global de Impunidad y el Índice México de Impunidad, UDLAP. Coordinador del Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia (CESIJ), UDLAP. Áreas de interés: gobernanza y sustentabilidad, cambio climático, política energética, análisis institucional, acción colectiva y cooperación, teoría política contemporánea, corrupción y medición del fenómeno de la impunidad. Ha sido profesor de Ciencia Política y Relaciones Internacionales en diversas universidades, como la Universidad Iberoamericana, el CIDE, el ITESM Santa Fe y el ITAM. Ha sido profesor del diplomado en Análisis Político Estratégico en el CIDE y tutor de la maestría en Derechos Humanos y Seguridad Pública del ILCE. En el servicio público se ha desempeñado en el Senado de la República, la Secretaría de Relaciones Exteriores la Presidencia de la República y en la Coordinación para el Diálogo y la Paz en Chiapas. Sistema Nacional de Investigadores nivel I.

### **Dra. Dainzú López de Lara Espinosa (coordinadora del programa)**

Doctorado y maestría en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, Instituto de Altos Estudios de América Latina, Universidad Sorbonne Nouvelle, Paris III, beca-da por el Conacyt y la Embajada de Francia en México. Licenciada en Ciencias Políticas y Administración Públi-

ca por la Universidad Iberoamericana, Santa Fe. Cuenta con tres especialidades: Estudios Latinoamericanos (IHEAL-Sorbonne), Desarrollo Sustentable y Política Ambiental de México (PUMA-UNAM) y Derechos Humanos y Transición a la Democracia (UIA-Santa Fe). Áreas de interés: dimensión internacional de los procesos políticos, derechos humanos, política exterior, política ambiental, áreas naturales protegidas, estudios sobre mujeres. Se desempeñó como profesora de tiempo completo en la Universidad del Mar, donde dirigió el programa de radio Perspectiva global, también dirigió un proyecto de investigación sobre la vinculación de los lineamientos internacionales a nivel local (Huatulco) en materia de protección al medio ambiente, y otro sobre la metodología para el estudio de la política exterior. Actualmente está involucrada en cuatro proyectos de investigación: 1) los consejos asesores de las áreas naturales protegidas; 2) vulnerabilidad y resiliencia de comunidades pesqueras frente al cambio climático (perspectiva de género); 3) educación y feminismo, y 4) derechos humanos y política exterior. Cada año participa en la organización del Seminario de Formación y Habilidades con Perspectiva de Género (SFHPPG 2017, 2018, 2019 y 2020). En 2020 estuvo involucrada en el primer encuentro «Nuevas generaciones de científicas ante los retos actuales». Ha participado como ponente en diversas conferencias nacionales e internacionales, como Latin American Congress for Conservation Biology (LACA 2020); Congreso Internacional de Estudios Electorales de la Sociedad Mexicana de Estudios Electorales (SOMEE); «Curso virtual de capacitación especializada en materia de género en relación con la implementación de la Resolución 1325 (2000) sobre Mujeres, Paz y Seguridad del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas», y LASA 2020. Integrante de la Red de Ciencia Tecnología y Género (redciteg.org); la Red de Politólogas (www.nosinmujeres.com); la Red de Paridad en los Congresos; la International Political Studies Association (IPSA); la Aso-

ciación Mexicana de Estudios Internacionales (AMEI), así como la Latin American Studies Association (LASA). Actualmente se desempeña como profesora investigadora de tiempo completo en el Departamento de Relaciones Internacionales y Ciencia Política de la UDLAP y es candidata al Sistema Nacional de Investigadores desde 2014.

## Investigadores asociados

### Dra. Celeste Gabriela Cedillo González

Doctora en Ciencias Políticas y Sociales por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Su objetivo de investigación es el análisis de la gobernanza y la geografía ambiental en las políticas públicas ambientales en México, especialmente en parques nacionales. Tiene una maestría en Estudios Regionales sobre Desarrollo y Medio Ambiente por la Universidad Iberoamericana, con diplomas de posgrado y especialización en Manejo Ambiental por la Universidad de Berkeley California (EE. UU.), y en Economía Ambiental por la Universidad Politécnica de Madrid (España). Realizó estudios en la especialidad sobre Economía Ecológica y Ambiental por la Facultad de Economía de la UNAM. Ha desarrollado una carrera con responsabilidades progresivamente crecientes como funcionaria del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), de la Organización de Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación (FAO, por sus siglas en inglés) en colaboración directa con el Fondo Mundial para el Medio Ambiente (GEF, por sus siglas en inglés), en el sector público, en el sector civil (ONG) y en organizaciones internacionales sin fines de lucro. Pertenece a la red de investigadores del Parque Nacional Iztaccíhuatl-Popocatepetl. Actualmente es profesora de tiempo completo e investigadora en el Departamento de Relaciones Internacionales y Ciencia Política de la UDLAP. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores.

### Mtro. Gerardo Rodríguez Sánchez Lara (coordinador académico del CESIJ)

Profesor de tiempo completo del Departamento de Relaciones Internacionales y Ciencia Política de la UDLAP y coordinador académico del Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia de la misma institución. Coordinador de la maestría en Gobernanza Global en la UDLAP Jenkins Graduate School en la Ciudad de México (2017-2020). Coordinador general del Seminario sobre Seguridad Nacional en México y Regional de América del Norte de la UDLAP y la Embajada de EE. UU. Integrante del Colectivo de Análisis de la Seguridad con Democracia A. C. (CASEDE). Miembro de la Sección sobre Defensa, Seguridad Pública y Democracia de la Latin American Studies Association (LASA) y vicepresidente de la Asociación Mexicana de Estudios Internacionales (AMEI).

Maestro en Políticas Públicas Comparadas por FLACSO-México. Cuenta con estudios de posgrado en Francia (Instituto de Altos Estudios de la Defensa Nacional, IHEDN), Estados Unidos (U.S. Institute on National Security, Universidad de Delaware) y Alemania (Konrad Adenauer Stiftung). Internacionalista y diplomado en Seguridad Nacional por el ITAM. Realiza su proyecto de investigación de doctorado en la Universidad Nacional de La Plata en Argentina. Ha impartido conferencias en el Woodrow Wilson Center en Washington D. C., el Centro William J. Perry de Estudios Hemisféricos de la National Defense University de Estados Unidos, Universidad de la Defensa Nacional de Austria, Colegio del Estado Mayor Conjunto de Francia, Universidad Militar Nueva Granada de Colombia, el Centro de Estudios Estratégicos del Ejército del Perú, Universidad de Chile y Universidad de Arizona. Profesor de la Maestría en Seguridad Nacional del Colegio de Defensa Nacional de México, es profesor del curso sobre terrorismo del Centro de Estudios del Ejército y Fuerza Aérea de México desde hace catorce años y también fue profesor de diplomado en Seguridad Nacional en el Instituto de

Estudios Estratégicos para la Seguridad y Defensa Nacionales (IMEESDN) de la Secretaría de la Defensa Nacional. En 2012 culminó su trayectoria de más de una década en el sector público como coordinador general de Educación y Divulgación de la Procuraduría Federal del Consumidor. Trabajó en la Presidencia de la República, Secretaría de Relaciones Exteriores y en la Cámara de Diputados. Su último libro se titula *Seguridad nacional en México y sus problemas estructurales* (2017).

## Equipo de investigación

### Renata Chabert Bravo

Licenciada en Relaciones Internacionales por la Universidad de las Américas Puebla. Ha realizado investigación en temas de género, derechos humanos y movimientos sociales. Trabajó como asistente de investigación en el proyecto «Educación y feminismo» de la Universidad de las Américas Puebla. Actualmente, forma parte del equipo de investigación del Centro de Estudios sobre Seguridad, Impunidad y Justicia de la misma institución. Participa también en el Programa de Investigación sobre Equidad de Género en Instituciones de Seguridad y Justicia del CESIJ.

### Jorge Cruz Ávalos

Estudiante de Relaciones Internacionales en la Universidad de las Américas Puebla y miembro del Programa de Honores en el proyecto de investigación «Seguridad nacional en México». Actualmente, forma parte del equipo de investigación del Centro de Estudios sobre Seguridad, Impunidad y Justicia de la misma institución.

Participa también en el Programa de Investigación sobre Equidad de Género e Instituciones de Seguridad y

Justicia del CESIJ. Específicamente en el desarrollo y publicación del Índice Global de Impunidad 2020, además, ha colaborado en la actualización del libro *Seguridad nacional en México*.

### Naiki Guadalupe Olivas

Graduada con honores de las licenciaturas de Relaciones Internacionales y Ciencia Política por la UDLAP. Investigadora del Centro de Estudios sobre Impunidad y Justicia (CESIJ) y Red Mundo Sostenible. Presidential fellow del Center for the Study of Presidency and Congress, donde desarrolló una investigación centrada en el control de los flujos financieros ilícitos. Como parte del CESIJ, ha ayudado a la coordinación y edición de distintos proyectos de investigación relacionados con corrupción, impunidad y lavado de dinero, así como en la edición de distintas producciones académicas. Ha tomado cursos en seguridad nacional y ciberseguridad impartidos por el Colegio de Defensa Nacional, UDLAP y la Embajada de los Estados Unidos en México. Es integrante de R-Ladies México, organización que busca la equidad de género en el ámbito de la programación con enfoque estadístico.

### Xchell Celeste Sánchez Cruz

Estudiante de Relaciones Internacionales y Ciencia Política en la UDLAP y miembro del Programa de Honores en el proyecto de investigación «Tendencias globales de terrorismo». Actualmente forma parte del equipo de investigación del Centro de Estudios sobre Seguridad, Impunidad y Justicia de la misma institución. Participa también en el Programa de Investigación sobre Equidad de Género en Instituciones de Seguridad y Justicia del CESIJ.



## **EDITORIAL UDLAP**

Izraim Marrufo Fernández  
Director

Rosa Quintanilla Martínez  
Jefa editorial

Angélica González Flores  
Guillermo Pelayo Olmos  
Coordinadores de diseño

Andrea Garza Carbajal  
Aldo Chiquini Zamora  
Coordinadores de corrección

Carolina Tepetla Briones  
Coordinadora administrativa

Andrea Monserrat Flores Santaella  
Coordinadora de pre prensa

Guadalupe Salinas Martínez  
Coordinadora de producción

José de Jesús López Castillo  
José Enrique Ortega Oliver  
Impresores

María del Rosario Montiel Sánchez  
Encuadernación y acabados

# Mujeres en las Fuerzas Armadas y procesos de paz: estudio comparado y el caso mexicano

---

se terminó de integrar como libro electrónico en  
formato PDF por el Departamento de Publicacio-  
nes de la Universidad de las Américas Puebla,

Ex hacienda Santa Catarina Mártir s/n,  
San Andrés Cholula, Puebla, C. P. 72810,  
el 9 de abril de 2021.



