



D I C I E M B R E  
2 0 2 2

■ SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y  
PROTECCIÓN CIUDADANA MÉXICO

# REPORTE MOWIP 2021

Resultados de la Metodología de Evaluación de las  
Oportunidades para las Mujeres en las Operaciones de Paz  
de la ONU (MOWIP)



**SEGURIDAD**  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD  
Y PROTECCIÓN CIUDADANA

**UDLAP**<sup>®</sup>

**ONU**  
**MUJERES**

**The Elsie**  
**Initiative Fund**  
for Uniformed Women in Peace Operations





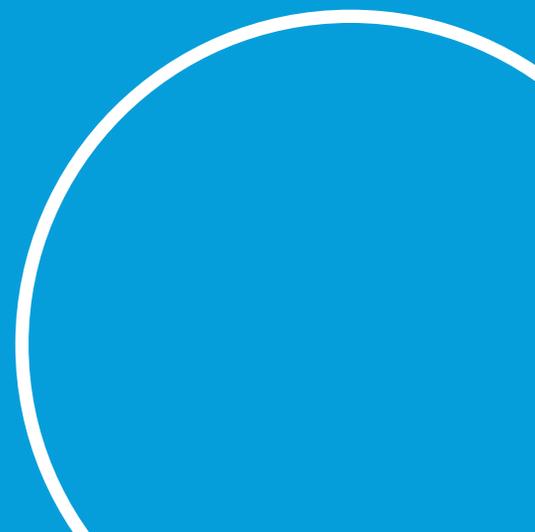


■ SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y  
PROTECCIÓN CIUDADANA MÉXICO

# REPORTE MOWIP 2021

Resultados de la Metodología de Evaluación de las Oportunidades  
para las Mujeres en las Operaciones de Paz (MOWIP)

D I C I E M B R E 2 0 2 2



D. R. © 2022 Fundación Universidad de las Américas, Puebla  
Ex hacienda Santa Catarina Mártir s/n, San Andrés Cholula,  
Puebla, México, 72810  
Tel.: +52 222 229 20 00  
[www.udlap.mx](http://www.udlap.mx)  
[www.udlap.mx/CESIJ](http://www.udlap.mx/CESIJ)  
[editorial.udlap@udlap.mx](mailto:editorial.udlap@udlap.mx)

D.R. © 2022, Dainzú López de Lara E., Gerardo Rodríguez Sánchez Lara, Naiki  
Guadalupe Olivas Gaspar y Renata Chabert Bravo

Primera edición: diciembre de 2022  
ISBN: 978-607-8674-71-8

Diseño: Angélica González Flores

Prohibida la reproducción parcial o total de este libro, su tratamiento informático o la transmisión de alguna forma o en cualquier otro medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros medios, sin la autorización escrita de los titulares del copyright, bajo las sanciones establecidas por las leyes. Reservados todos los derechos, incluido el derecho de venta, alquiler, préstamo o cualquier otra forma de cesión del uso del ejemplar.

Versión en PDF para difusión.

■ SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y  
PROTECCIÓN CIUDADANA MÉXICO

# REPORTE MOWIP 2021

Resultados de la Metodología de Evaluación de las Oportunidades  
para las Mujeres en las Operaciones de Paz (MOWIP)

D I C I E M B R E 2 0 2 2





# RECONOCIMIENTOS

**A**gradecemos a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) y a su secretaria, Rosa Icela Rodríguez Velázquez, por la apertura, interés y apoyo a lo largo de esta evaluación. Destacamos su compromiso y disposición para permitir entablar un diálogo abierto con el objetivo de detectar fortalezas y debilidades de las prácticas institucionales actuales para la incorporación de mujeres en operaciones de paz de la ONU y al interior de esta institución. Pudimos constatar el trabajo que ha emprendido la SSPC para lograr la distinción de ser una institución de disciplina y calidad. Enfatizamos también el compromiso serio e institucional en materia de políticas de igualdad de género al interior de la secretaría y su responsabilidad para apoyar los esfuerzos de Naciones Unidas para incrementar la participación de mujeres en operaciones de paz.

En segundo lugar, agradecemos y destacamos el trabajo y colaboración de la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL), con su equipo de implementación internacional, compuesto por Marcela Donadio, Felipe Estre, Victoria Gómez, Samanta Kussrow, Elisa Rial, Rosario Rodríguez y Rodrigo Sánchez. Asimismo, al general de división D. E. M. Luis Cresencio Sandoval, secretario de la Defensa Nacional (SEDENA), al almirante José Raúl Ojeda Durán, secretario de Marina (SEMAR), al subsecretario de Seguridad Pública licenciado Ricardo Mejía Berdeja, así como al titular del Servicio de Protección Federal (SPF) Mtro. Luis Wertman Zaslav, al comandante de la Guardia Nacional (GN) general Luis Rodríguez Bucio, al comisionado de Prevención y Readaptación Social (PyRS) Mtro. Antonio Hazael Ruíz

Ortega, y de la Coordinación Nacional Antisequestro (CONASE) Mtro. Marco Antonio Vargas González, quienes comisionaron al personal de encuestadores y apoyaron el trabajo local de la RESDAL.

Finalmente, queremos expresar un agradecimiento especial al canciller Marcelo Ebrard Casaubón, quien ha sido un fuerte impulsor de la agenda «Mujer, paz y seguridad», a la subsecretaria de Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos Martha Delgado Peralta, al director general para la Organización de las Naciones Unidas Dr. Eduardo Jaramillo Navarrete, y, por su acompañamiento, al consejero Roberto de León Huerta, coordinador para Asuntos Políticos y Mantenimiento de la Paz, y a Ifigenia Argueta Martínez, directora de Mantenimiento de la Paz. Asimismo, agradecemos a Martha Rebeca Gutiérrez Estrella en calidad de asistente de Programas para la Implementación de la Iniciativa Elsie y enlace entre la Secretaría de Relaciones Exteriores, ONU Mujeres, la UDLAP y la RESDAL.

Este informe fue compilado por Dainzú López de Lara Espinosa, Gerardo Rodríguez Sánchez Lara, Naiki Guadalupe Olivas Gaspar y Renata Chabert Bravo de la Universidad de las Américas Puebla, y recibió la colaboración de Xchell Celeste Sánchez Cruz, María del Rocío Lozano Solana, Antonio Montes Magaña, María Fernanda de la Cruz Sánchez, Edgar Darién González Vivanco y Jonathan Roberto Maza Vázquez.

Esta investigación fue financiada por la Iniciativa Elsie, mediante la Oficina de ONU Mujeres (México); además, se contó con la colaboración del Instituto Nacional de las Mujeres, en etapas tempranas de la implementación.





## DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

Las opiniones expresadas en este informe son de las y los autores, y se basan en la mejor información de que disponen. No reflejan necesariamente las opiniones de ONU Mujeres México, la RESDAL, la UDLAP, la Secretaría de Relaciones Exteriores o la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. La Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y la Secretaría de Relaciones Exteriores aprobaron la publicación del presente informe que integra los comentarios y opiniones de un grupo representativo de esta institución.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

- 1 4** RESUMEN EJECUTIVO
- 1 5** Resultados estadísticos relevantes
- 1 8** INTRODUCCIÓN
- 1 9** ¿Por qué necesitamos que más mujeres participen de manera significativa en las operaciones de paz de la ONU y en las Fuerzas de Seguridad?
- 2 2** México: características nacionales
- 2 3** Participación de México en operaciones de paz de la ONU y el componente policial
- 2 6** METODOLOGÍA
- 2 7** Introducción a la metodología MOWIP
- 2 9** RESDAL: la institución investigadora aliada
- 2 9** Implementación de la metodología MOWIP en la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana

<b>3 2</b>	<b>LAS DIEZ ÁREAS TEMÁTICAS QUE AFECTAN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS OPERACIONES DE PAZ EN LA INSTITUCIÓN</b>
<b>3 4</b>	Población elegible
<b>4 6</b>	Criterios de despliegue
<b>5 8</b>	Selección de despliegue
<b>6 6</b>	Consideraciones al núcleo doméstico
<b>8 0</b>	Infraestructura en operaciones de paz de la ONU
<b>8 2</b>	Experiencias en operaciones de paz
<b>8 4</b>	Progreso profesional
<b>9 0</b>	Predisposición al liderazgo institucional
<b>1 1 0</b>	Roles de género
<b>1 2 0</b>	Exclusión social
<b>1 3 8</b>	<b>REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA</b>

# LISTA DE PRINCIPALES ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

<b>APF</b>	Administración Pública Federal
<b>CDHCM</b>	Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México
<b>CECOPAM</b>	Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz de México
<b>CEEFA</b>	Centro de Estudios del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos
<b>CENDI</b>	Centro de Desarrollo Infantil
<b>CESIJ</b>	Centro de Estudios sobre Seguridad, Impunidad y Justicia de la UDLAP
<b>CNAR</b>	Centro Nacional de Desarrollo de Talentos Deportivos y Alto Rendimiento
<b>CNDH</b>	Comisión Nacional de Derechos Humanos
<b>CONASE</b>	Coordinación Nacional Antisecuestro
<b>CONAVIM</b>	Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres
<b>CRI</b>	Centro de Rehabilitación Infantil
<b>CONU</b>	Consejo de Seguridad de la Organización de Naciones Unidas
<b>CV</b>	Curriculum vitae
<b>DCAF</b>	Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de la Seguridad
<b>DOF</b>	Diario Oficial de la Federación
<b>DOP</b>	Departamento de Operaciones de Paz de la ONU
<b>EAS</b>	Sistema de Alerta de Emergencia
<b>EAS</b>	Explotación y abusos sexuales
<b>ENDIREH</b>	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares
<b>ENESS</b>	Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social
<b>FAM</b>	Fuerza Aérea Mexicana
<b>FFF</b>	Cuestionario (por sus iniciales en inglés) (véase la sección 3 de la metodología)
<b>FNUOS</b>	Fuerza de las Naciones Unidas de Observación de la Separación
<b>FPNUL</b>	Fuerza Provisional de las Naciones Unidas en el Líbano
<b>GN</b>	Guardia Nacional
<b>GTOMP</b>	Grupo de Trabajo para las Operaciones de Mantenimiento de la Paz
<b>HAS</b>	Hostigamiento y acoso sexual
<b>INEGI</b>	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
<b>INMUJERES</b>	Instituto Nacional de las Mujeres
<b>ISSSTE</b>	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
<b>MINJUSTH</b>	Misión de la ONU de apoyo a la Justicia en Haití
<b>MINUSMA</b>	Misión integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Malí
<b>MINUSTAH</b>	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití
<b>MONUC</b>	Misión de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo
<b>MONUSCO</b>	Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo (que sucedió a la MONUC)
<b>MOWIP</b>	Metodología de Evaluación de las Oportunidades para las Mujeres en las Operaciones de Paz (por sus siglas en inglés)
<b>MPS</b>	Mujeres, Paz y Seguridad
<b>MTS</b>	Móviles de Apoyo a la Formación
<b>MTT</b>	Equipos Móviles de Formación
<b>MUCPAZ</b>	Mujeres Constructoras de Paz

<b>OEA</b>	Organización de los Estados Americanos
<b>OMP</b>	Operaciones de Mantenimiento de la Paz
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>OP</b>	Operaciones de Paz
<b>OPI</b>	Agentes de policía desplegados/as individualmente
<b>PIB</b>	Producto interno bruto
<b>PNA</b>	Plan Nacional de Acción
<b>PyRS</b>	Prevención y Readaptación Social
<b>RCSNU</b>	Resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas
<b>RESDAL</b>	Red de Seguridad y Defensa de América Latina
<b>SAT</b>	Equipos de Asistencia a la Selección (por sus siglas en inglés)
<b>SEDENA</b>	Secretaría de la Defensa Nacional
<b>SEMAR</b>	Secretaría de Marina
<b>SHCP</b>	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
<b>SINOMAPA</b>	Sistema Nacional de Apoyo a las Operaciones de Mantenimiento de la Paz
<b>SNDIF</b>	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de las Familias
<b>SPF</b>	Servicio de Protección Federal
<b>SRE</b>	Secretaría de Relaciones Exteriores
<b>SSAFE</b>	Aproximación Segura a las Actividades en el Terreno
<b>SSPC</b>	Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana
<b>TPCC</b>	País(es) que aporta(n) contingentes y fuerzas de policía (por sus siglas en inglés)
<b>UDLAP</b>	Universidad de las Américas Puebla
<b>UNCOC</b>	Curso de Contingentes en Misiones Operativas de Paz
<b>UNCOPS</b>	Cumbre de Jefes de Policía de la ONU
<b>UNMEM</b>	Curso de Militares Expertos en Misión
<b>UNPOL</b>	Política de las Naciones Unidas (por sus siglas en inglés)
<b>UNVMC</b>	Misión de verificación de las Naciones Unidas en Colombia
<b>VBG</b>	Violencia basada en el género



# **RESUMEN EJECUTIVO**

## Resultados estadísticos relevantes

### ■ Principales buenas prácticas que se pueden compartir y replicar en otros países

**El porcentaje de mujeres en la SSPC está en el mínimo requerido a nivel internacional.** Las mujeres en la institución representan el 23 % del personal. Hay un aumento sostenido del reclutamiento de mujeres en la SSPC. Sin embargo, la GN tiene la menor proporción de mujeres con tan sólo el 17 %.

**Habilidades para el despliegue.** Se reconocen las habilidades de resolución de conflictos como elemento clave para el despliegue, donde el 80 % del personal encuestado señaló que son un requisito para poder ser desplegado.

**Amplia capacitación para las y los desplegados.** Los requerimientos para el despliegue son enseñados en el CECOPAM.

**Seguridad del personal para dirigirse a un superior.** Existe confianza del personal de la SSPC para hablar con los superiores sobre temas personales, profesionales o sobre la participación en operaciones de paz. Igualmente, se pueden tratar temas relacionados con el trabajo o denuncia de una conducta indebida.

**Reconocimiento de la importancia del despliegue.** Se reconoce un valor a México y a la SSPC por el despliegue, el 91 % conside-

ra que apoya a la institución y un 96 % cree que coadyuva a posicionar a México a nivel internacional.

**Amplia socialización de las convocatorias para ser desplegados.** Las oportunidades de despliegue se publican en todas las regiones del país y en las 32 entidades federativas.

**Cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual.** La SSPC se ha pronunciado por cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual.

**Apoyo a las consideraciones del núcleo doméstico.** Existe flexibilidad por parte de la SSPC para los horarios de trabajo; en caso de emergencia, el personal (82 %) mencionó poder salir de la oficina. Además, la SSPC cuenta con servicios de guardería que son conocidos y reconocidos por el personal encuestado.

**No se pierden oportunidades profesionales al tomar una licencia.** Se percibe que las bajas o licencias no son un obstáculo para el progreso profesional.

**Buenas instancias institucionales para presentar denuncias.** Se conocen los mecanismos e instancias correspondientes para denunciar acoso u hostigamiento sexual.

### Principales barreras para la participación significativa de las mujeres en los despliegues de la ONU

A continuación, se presentan diez áreas de oportunidad de política pública para la SSPC. Estas propuestas pueden impulsar un mayor despliegue de mujeres en operaciones de paz de la ONU y generar una mayor participación

en la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana en las operaciones de paz de la ONU.

1. Ampliar la difusión y alcance de las convocatorias exclusivas para mujeres (prioridad media alta). Es deseable que las oportunidades de alistamiento, participación en entrenamientos, extensión de despliegue y convocatorias para mujeres sean mejor difundidas.
2. Unificar los criterios de requerimientos de la ONU y de la institución (prioridad alta). Clarificar los requisitos en materia de conocimientos, capacidades, capacitaciones, idioma, documentación, entre otros.
3. Definir los procesos de selección para el despliegue (prioridad alta). Desarrollar mejores convocatorias para participar como voluntaria/o, tanto para mujeres y hombres de forma igualitaria y sin discriminación.
4. Aumentar la capacitación del personal, así como las plazas para la institución en el CECOPAM (prioridad alta). Actualmente, poco personal de la Secretaría es capacitado en el CECOPAM, a pesar de su amplia capacidad para albergar a integrantes de las distintas secretarías. Es importante que el personal de la SSPC se capacite en mayor medida en este centro de entrenamiento para lograr la participación como UNPOL (United Nations Police).
5. Ampliar las consideraciones a la mujer y al núcleo doméstico (prioridad media). Mejorar las instalaciones de lactarios para brindar comodidad a las mujeres. Disminuir los estigmas que se tienen sobre la participación de las mujeres en operaciones de paz.
6. Aumentar la calidad del uniforme y servicios brindados al personal (prioridad media alta). Se recomienda que los uniformes sean adecuados para mujeres y hombres según las necesidades de cada uno y que los servicios médicos necesarios sean proveídos durante las misiones.
7. Aprovechar las nuevas habilidades del personal en otras áreas de trabajo (prioridad baja). Reconocer la participación en operaciones de paz para la colaboración del personal en nuevas áreas de trabajo a su regreso de la misión.
8. Aumentar la disposición al liderazgo institucional (prioridad media alta). Mejorar las capacitaciones en torno al idioma, al conocimiento de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de la ONU y sobre temas de género para fomentar el liderazgo de las mujeres dentro de la institución.
9. Fortalecer las capacitaciones para sensibilizar al personal en materia de género (prioridad media alta). Si bien existen diversas capacitaciones en materia de género, el conocimiento de éstas por el personal es deficiente. Es importante, entonces, socializar aún más estos esfuerzos internos que tiene la institución para desplegar.
10. Concientizar y sensibilizar al personal en temas de buena conducta (prioridad media baja). Aumentar el conocimiento sobre las conductas de acoso y violencia doméstica y/o de género, eliminar las bromas y/o actitudes discriminatorias, así como eliminar las actividades que amenacen la dignidad de la persona.



The background features a white area on the left with thin, parallel diagonal lines. To the right, there are solid blue rectangular blocks. At the bottom left, there is a dark grey geometric pattern of triangles.

# **INTRODUCCIÓN**

**E**l Gobierno de México, a través de las secretarías de Relaciones Exteriores (SRE), Defensa Nacional (SEDENA), Marina (SEMAR), Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), en conjunto con la Oficina de ONU Mujeres en México, presentó una propuesta al Secretariado del Fondo de la Iniciativa Elsie en Nueva York, con el objetivo de llevar a cabo la medición de barreras al interior de las Fuerzas Armadas y de seguridad pública que permitan identificar los obstáculos que enfrentan las mujeres mexicanas militares y policías para aumentar su despliegue y participación plena en las operaciones de paz de las Naciones Unidas.

El 11 de febrero de 2021, el Secretariado del Fondo de la Iniciativa Elsie informó su decisión de apoyar el proyecto presentado por México, por medio del cual fortalecerá el cumplimiento de los objetivos y acciones consignados en la estrategia de participación de México en las operaciones de la paz (OP) y del Primer Plan Nacional de Acción (PNA) para el seguimiento de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad sobre «Mujeres, paz y seguridad» (PNA-1325).

El Grupo de Trabajo para las Operaciones de Mantenimiento de la Paz (GTOMP), conformado por representantes de las Secretarías de Estado participantes, designó como socios estratégicos en la evaluación de barreras a la Red de Seguridad y de Defensa de América Latina (RESDAL) y a la Universidad de las Américas Puebla (UDLAP). El equipo internacional de la RESDAL (Argentina) previamente colaboró en la recolección de información e implementación de las encuestas que contempla la metodología de barreras en Uruguay, en tanto que la

UDLAP cuenta con amplia experiencia de colaboración académica con las Fuerzas Armadas de México.

La ejecución del proyecto inició en mayo de 2021 con los recursos aprobados por el Fondo Elsie y administrados por la Oficina de ONU Mujeres en México. La RESDAL implementó la metodología denominada Evaluación de las Oportunidades para las Mujeres en las Operaciones de Paz (MOWIP), a través de más de 1,200 encuestas y 45 entrevistas a profundidad a personal de las Fuerzas Armadas y de Seguridad. Por su parte, la UDLAP se encargó de recolectar y procesar los datos para su análisis, así como la presentación del informe final en relación con las diez áreas temáticas que afectan la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz.

## ¿Por qué necesitamos que más mujeres participen de manera significativa en las operaciones de paz de la ONU y en las Fuerzas de Seguridad?

■ La inclusión de las mujeres en todos los aspectos de la vida pública y privada es esencial para el pleno desarrollo de cualquier sociedad y país. Las Fuerzas de Seguridad de todos

los países privilegiaron por mucho tiempo el reclutamiento exclusivo de hombres. Por lo anterior, la inclusión de las mujeres en todos sus niveles y bajo condiciones de igualdad se ha convertido en una prioridad para la comunidad internacional. Convencionalmente, el papel de la mujer dentro de las Fuerzas de Seguridad se ha interpretado en áreas como enfermería o asistencia administrativa. Sin embargo, conforme ha pasado el tiempo se ha hecho evidente la necesidad de incluirlas en puestos operativos y en los procesos de toma de decisión estratégicos.

Para lograr una integración adecuada de las mujeres a las estructuras de seguridad, es indispensable contar con una perspectiva de género<sup>1</sup> que permita analizar las causas por las que han sido excluidas de la seguridad, a fin de proponer un plan de acción para modificar el *statu quo*. Ejemplo de ello es la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas, y las que le siguieron<sup>2</sup>, la cual insta a los Estados miembros a aumentar la participación de mujeres en todos los procesos y mecanismos de paz y 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 (ONU, 2020a), y de los 81,832 elementos policiales y militares en las diferentes misiones de paz de la ONU, únicamente 5,975 son mujeres (ONU, 2020b). Esta falta de representación en los cuerpos de paz evidencia que, a pesar de los esfuerzos nacionales e internacionales, hay mucho camino por recorrer.

1 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» (INMUJERES, 2007, p. 104).

2 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), 2467 (2019) y 2493 (2019).

El objetivo principal de las instituciones de seguridad pública es salvaguardar la vida, las libertades, la integridad y el patrimonio de las personas, y su eficiencia se mide en su capacidad de llevar a cabo las órdenes de sus líderes políticos (Egnell, 2016, p. 75). Para lograrlo, las Fuerzas de Seguridad cuentan con una estructura jerárquica, una cultura profesional y están equipadas y entrenadas de manera específica para incrementar su capacidad de combate y acción. Dicha capacidad es determinada por factores físicos (los cuerpos de seguridad y el equipo que usan); conceptuales (la manera en la que emplean sus recursos), y morales (los valores y la voluntad de sus integrantes) (Egnell, p. 76). La incorporación de las mujeres, bajo una perspectiva de género, en todos los niveles de las Fuerzas de Seguridad, tiene el potencial de aumentar la capacidad de reacción y ampliar el paradigma de seguridad tradicional al incluir aspectos de seguridad no tradicionales (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 de la policía. De igual manera, entre más diversidad y conjunto de habilidades, mejor toma de decisiones y mayor eficacia y rendimiento (ONU, 2020a).

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 (ONU, 2020a). Finalmente, la presencia de mujeres en diferentes puestos dentro de las Fuerzas de Seguridad 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 Fuerzas de Seguridad en las misiones de paz son numerosos y que la presencia de las mujeres en todos los niveles de la estructura policial 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 hay mujeres 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 mujeres y hombres dentro de las Fuerzas de Seguridad en las misiones de paz es sumamente desproporcionada: con el afán de equilibrar la balanza, el Consejo de Seguridad de la ONU aprobó, en 2000, la resolución 1325.

Desde entonces se ha registrado un esfuerzo internacional para incorporar la perspectiva de género en el Ejército y las instituciones de seguridad pública. No obstante, es necesario continuar con el análisis y planeación de nuevas estrategias para garantizar la inclusión en condiciones equitativas de mujeres en las Fuerzas de Seguridad en las misiones de paz. A continuación, se expone la resolución 1325 (2000) 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 (2000) 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 ONU ya había impulsado desde la década de los 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 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 mujeres y hombres, 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 (2000) 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 veintidós años de su aprobación, el legado de la resolución 1325 (2000) 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.

## México: características nacionales

México es una república representativa, laica y federal, integrada por 31 estados y la Ciudad de México. La Ciudad de México es la capital del país y es sede de los Poderes de la Unión. La nación mexicana comenzó su vida independiente hace 200 años (1821) y en 2000 transitó a la democracia plenamente, lo que la ha llevado a consolidar sus instituciones políticas de manera pacífica.

En términos geopolíticos, México es un país privilegiado con presencia multirregional, al ser en primer lugar un país con identidad, cultura e interés en el desarrollo de Latinoamérica, con pertinencia regional a Centroamérica, el Caribe y Norteamérica y con lazos transoceánicos con Europa y Asia Pacífico.

Después de Estados Unidos y Brasil, México cuenta con una de las poblaciones más importantes del continente. La población total en los Estados Unidos Mexicanos es de 126,014,024 habitantes. De ellos, 64,540,634 son mujeres (51.2%) y 61 473 390 son hombres (48.8%). Igualmente, México cuenta con una superficie total cercana a los 2 millones de kilómetros cuadrados, lo que lo convierte en el quinto país con mayor superficie del continente americano y el 14.º a nivel mundial. Es la economía número 16 por volumen de PIB. Su deuda pública en 2021 fue de 746,168 millones de dólares (630,793 millones de euros) con una deuda del 57.63 % del PIB. Su deuda per cápita es de 5,728 dólares por habitante (4,842 euros).

Brasil y México son las mayores economías de América Latina y el Caribe, según el PIB registrado en 2021. En ese año, la cantidad de bienes y servicios producidos en Brasil alcanzó un valor estimado de 1.61 billones de dólares estadounidenses, basado en valores corrientes. Por su parte, el PIB de México ascendió a 1.29 billones de dólares. Argentina se situó en el tercer lugar con un PIB de alrededor de 488,600 mi-

llones de dólares (Statista, 2022). Proyecciones de instituciones financieras internacionales sitúan al país entre la séptima y décima economía más grande del mundo para el año 2050. No obstante, el país enfrenta fuertes retos para la reducción de la pobreza y la desigualdad socioeconómica.

Al final del proceso revolucionario los militares depusieron las armas, y desde 1946, el país ha sido gobernado de manera ininterrumpida por presidentes civiles sin ningún intento de golpe de Estado. Las Fuerzas Armadas han demostrado absoluta lealtad a las instituciones civiles democráticamente electas y son un factor de estabilidad del Estado mexicano.

En 1945, México tuvo un papel importante como Estado miembro fundador de la Organización de las Naciones Unidas, y a través de la organización de la Conferencia de Chapultepec, logró dar paso a la colocación de los primeros Estados americanos en el nuevo orden internacional posbélico. Más adelante, el país ha alcanzado avances significativos en materia de género y derechos para las mujeres. Entre estos resaltan tres áreas fundamentales: fortalecimiento del derecho interno, institucionalidad de género y crecimiento de los recursos públicos destinados a temas para la igualdad de género.

La diplomacia mexicana se ha distinguido por la promoción de la resolución pacífica de las controversias, la no intervención en asuntos internos de otros Estados, la cooperación internacional para el desarrollo, la no proliferación de las armas, así como la promoción de la paz y seguridad internacionales.

### Perfil institucional de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana

La Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana es la institución encargada de formular y ejecutar las políticas, programas y acciones tendientes a garantizar la seguridad pública de la nación y sus habitantes; coadyuvar a la prevención del delito; así como contribuir a la

generación y preservación del orden público y la paz social, y promover y facilitar la participación social para el desarrollo de vigilancia sobre el ejercicio de sus actividades en materia de seguridad pública. Se compone de 34 unidades administrativas y los siguientes órganos administrativos desconcentrados que realizan tareas operativas de seguridad pública: el Servicio de Protección Federal, Prevención y Readaptación Social, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el Centro Nacional de Prevención de Desastres, la Guardia Nacional, el Centro Nacional de Inteligencia y la Coordinación Nacional Antisecuestro.

La transformación política del Gobierno de México logró en 2020 incorporar la participación de las mujeres al más alto nivel en el área de la seguridad pública, destacando a la secretaria de Seguridad y Protección Ciudadana, licenciada Rosa Icela Rodríguez Velázquez, como la primera mujer en ocupar la titularidad de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, desde la creación de la institución en el año 2000.

En este contexto, la seguridad pública con enfoque de género impulsado por la secretaria ha articulado esfuerzos internos y promovido acciones de igualdad sustantiva, con perspectiva de género y derechos humanos, para devolver a la sociedad la paz y tranquilidad a las que tiene derecho conforme la iniciativa «Acción para el mantenimiento de la paz (A4P)» del secretario general de las Naciones Unidas.

## Participación de México en operaciones de paz de la ONU y el componente policial

■ Durante el periodo histórico conocido como la Guerra Fría, México participó solamente en tres ocasiones en operaciones de mantenimiento de la paz. Las dos primeras, con ob-

servadores militares: en los Balcanes (1947-1950) y en Cachemira (frontera entre la India y Pakistán, 1949). En El Salvador (1992-1993) tuvo una participación con 120 policías.

Desde marzo de 2015, que México reanudó su participación en estas operaciones, hasta abril de 2022, se han realizado, de manera gradual y en coordinación con la ONU, alrededor de 140 despliegues individuales tanto militares como policiales para realizar labores de observación internacional militar y como oficiales de Estado Mayor en los cuarteles generales de nueve operaciones de la paz.

La participación de México en las OMP ha sido gradual en términos cuantitativos y en el tipo de labores en las que colabora. Estas tareas pueden comprender personal militar o policial para la realización de una amplia gama de tareas que involucran a ingenieros, médicos y enfermeros, observadores políticos, asesores electorales y especialistas en derechos humanos, entre otros.

La participación de nuestro país en las operaciones de mantenimiento de la paz siempre estará supeditada a una autorización expresa y a un mandato claro del Consejo de Seguridad de la ONU, por ser el único órgano facultado para tomar decisiones para el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales. Dicha participación estará condicionada al consentimiento expreso y la cooperación del Estado en donde se desplegará la OMP, a la conformidad con el marco jurídico nacional y las prioridades en materia de política exterior.

La participación de México en operaciones de paz de la ONU encuentra su fundamento en los principios normativos de la política exterior contenidos en el artículo 89 fracción X de la Constitución y la Carta de las Naciones Unidas, de la que México es Estado parte, así como en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.

En términos financieros, México ocupa el lugar 29 en el mundo entre los países contribuyentes a las OMP y el segundo en América Latina. Respecto al personal desplegado, has-

ta febrero de 2022, México ocupaba el lugar 86 como país contribuyente de personal en el *ranking* de la ONU<sup>3</sup>.

Desde entonces los despliegues de personal individual mexicano han sido constantes: se ha reemplazado al personal desplegado en esas operaciones y se ha desplegado nuevo personal, con base en las vacantes disponibles y las evaluaciones que ha realizado el Grupo de Trabajo Interinstitucional para las Operaciones de Mantenimiento de la Paz (GTOMP), el cual es integrado por la SRE, la SEDENA, la SEMAR, la SSPC y la SHCP, así como la Presidencia de la República.

Es importante destacar que el personal mexicano que participa en las OMP es elegido por las Naciones Unidas mediante un proceso riguroso de selección en función de los altos estándares de capacitación y entrenamiento.

México cuenta con el Centro de Entrenamiento Conjunto para las Operaciones de Paz (CECOPAM), cuyo objetivo es capacitar al personal militar, policial y civil mexicano para participar en las OMP, así como a personal extranjero en un futuro. Hasta la fecha, se han impartido cursos de expertos en misión, de oficiales de Estado Mayor y el primer curso predespliegue para oficiales mujeres de las Naciones Unidas para el personal militar y policial que será desplegado en las misiones de paz. En estos cursos se han capacitado 484 elementos pertenecientes a la SEDENA, la SEMAR y la SSPC (365 hombres y 119 mujeres).

En este contexto, en agosto de 2017, el Gobierno de México anunció a la ONU su decisión de participar con personal policial en dichas operaciones y, en particular, en la Misión de la ONU de Apoyo a la Justicia de Haití (MINUJUSTH) establecida únicamente con un componente policial por el Consejo de Seguridad de la ONU en octubre de 2017. En ese sentido, la ONU ofreció al Gobierno de México una vacante de policía en la MINUJUSTH y en la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia.

Por ello, y después de aprobar el proceso de selección de la ONU, en febrero de 2018,

se desplegó inicialmente por un año a un elemento policial para ocupar la vacante de «oficial de planeación policial» en la MINUJUSTH-Haití, a quien posteriormente le fue extendido el periodo de despliegue por seis meses adicionales, hasta agosto de 2019. De igual manera, el 19 de marzo de 2018 fue desplegado un elemento policial como observador internacional en la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia, quien concluyó su comisión en marzo de 2019.

Asimismo, y como parte del compromiso asumido por el Gobierno de México para fortalecer el mantenimiento de la paz, se participó en la primera, segunda y tercera Cumbre de Jefes de Policía de la ONU (UNCOPS), celebradas en junio de 2016, junio de 2018 y septiembre de 2022, respectivamente, a fin de cumplir los compromisos de la iniciativa «Acción para el mantenimiento de la paz (A4P)».

No obstante, fue hasta 2020 que la secretaria de Seguridad y Protección Ciudadana, licenciada Rosa Icela Rodríguez Velázquez, por mandato del licenciado Andrés Manuel López Obrador, presidente constitucional de México, rompió el paradigma de la seguridad en México, al incorporar la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad, con miras a asegurar una labor policial orientada a la comunidad, la Agenda 2030 y el objetivo 16 de Desarrollo Sostenible, así como mejorar las alianzas para facilitar una asistencia policial internacional coherente.

3 [https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/02\\_country\\_ranking\\_47\\_feb\\_2022.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/02_country_ranking_47_feb_2022.pdf)

## Referencias



Benavente, M. C. et al. (2016). *Manual de formación regional para la implementación de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas relativa a las mujeres, la paz y la seguridad*. 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)

Egnell, R. (2016). Gender Perspectives and Military Effectiveness: Implementing UNSCR 1325 and the National Action Plan on Women, Peace, and Security. *Prism: A Journal of the Center for Complex Operations* 6(1): 73-89.

*Glosario de género*. (2007). Instituto Nacional de las Mujeres. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)

ONU Mujeres. (s. f.). Conferencias mundiales sobre la mujer. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

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)

Real Instituto Elcano. (2020). *Mujeres, paz y seguridad: 20 años de la 1325*. Recuperado de <https://especiales.realinstitutoelcano.org/mujeres-paz-seguridad/>

Secretaría de Relaciones Exteriores. (29 de mayo de 2021). Las operaciones de la paz de la ONU: el camino hacia la paz duradera. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/642489/NI-Operaciones\\_de\\_la\\_paz\\_UNU.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/642489/NI-Operaciones_de_la_paz_UNU.pdf)



# METODOLOGÍA

## Introducción a la metodología MOWIP

La Metodología para la Evaluación de las Oportunidades para las Mujeres en Operaciones de Paz (MOWIP, por sus siglas en inglés) es resultado de un esfuerzo en conjunto para la promoción de la participación significativa de las mujeres en operaciones de paz. La metodología busca la identificación de las barreras que la impiden con un principal objetivo: la plena participación significativa y en pie de igualdad de las mujeres en todas las etapas del proceso de construcción de la paz. Por tanto, se vuelve un instrumento comprensivo y sistemático que funciona como marco conceptual para identificar las buenas prácticas y áreas de oportunidad en las instituciones. Si bien la metodología MOWIP está orientada a las operaciones de paz, su diseño hace que la identificación de estas barreras y buenas prácticas pueda tener incidencia dentro de la estructura interna de la institución en sentido más amplio. De esta manera, los efectos de la promoción de la igualdad de género e inclusión dentro de la institución se pueden transpolar a lo largo de todas las instituciones involucradas en la construcción de la paz.

Para hacerlo, la metodología MOWIP entiende que es necesario formular cambios institucionales para que las mujeres puedan participar de manera significativa en operaciones de paz. Para poder hacerlo, se identificaron diez áreas temáticas que encapsulan las oportunidades y barreras que enfrentan las mujeres en las operaciones de paz. Estas áreas contribuyen a crear instituciones más justas y con perspectiva de género que mejore

las capacidades de respuesta de las instituciones. Las áreas temáticas engloban el proceso institucional que involucra la participación en operaciones de paz. Además, también toma en cuenta cómo las instituciones informales crean limitaciones que influyen la participación significativa de las mujeres. De esta forma, los objetivos de las áreas temáticas son:

- » Proveer una serie de áreas de oportunidad dentro de la institución de seguridad que puedan ser mejoradas para incrementar la participación significativa en operaciones de paz de la ONU.
- » Identificar las buenas prácticas que pueden ser potenciadas, escaladas o diseminadas de manera más amplia.
- » Aplicar una serie de herramientas o indicadores para medir la importancia de cada área temática para incrementar la participación significativa de mujeres dentro de la institución de seguridad.
- » Determinar el impacto diferencial de cada área en la institución de seguridad.

La metodología MOWIP se compone de tres herramientas: entrevistas con tomadores de decisión, un cuestionario (FFF [*fact finding form*] por sus siglas en inglés) y una encuesta al personal desplegado. El FFF es una herramienta que almacena información sobre estadísticas del personal, políticas, programas y prácticas institucionales. Se utiliza como herramienta cuantitativa y cualitativa para recolectar información sobre el despliegue en operaciones de paz. El FFF está guiado por un poco más de 160 preguntas, mismas que pueden ser complementadas a través de la información recabada en las entrevistas con tomadores de decisión.

En la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana se realizaron 406 encuestas al personal, pasando el umbral establecido por las

instituciones (400), de las cuales 52 % fueron a mujeres y 48 % a hombres. Es importante notar que la muestra de personal desplegado no es representativa y aquellas preguntas exclusivas a éstos se decidieron quitar del informe por la institución debido a que causarían confusión y/o resultados sesgados. En PyRS se realizaron 129 encuestas, de las cuales 55 % fueron realizadas a mujeres y 45 % a hombres. En la CONASE de las 16 encuestas, 56 % fue a mujeres y 44 % a hombres. Para la GN se realizaron 134 encuestas, 51 % a mujeres y 49 % a hombres. Finalmente, en el SPF, la muestra fue contemplada para 50 % mujeres y 50 % hombres. El promedio de ingreso a la institución es de 28 años, con las tendencias de las edades inclinándose a ser más jóvenes (la media es de 26).

Las encuestas fueron realizadas por la institución aliada RESDAL con el apoyo de un grupo de encuestadores de la SEDENA, la SEMAR y la SSPC. El equipo de la Universidad de las Américas Puebla (UDLAP) fue el encargado del procesamiento y análisis de los resultados de las encuestas. Se enfocó en obtener diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres, así como entre el personal desplegado y no desplegado. A partir de esto se identificó la importancia por área temática a través de una clasificación de color, donde rojo es la más importante y verde la menos importante (a menos que se indique lo contrario en puntajes inversos). Las barreras se identifican por despliegue en general y aquellas más importantes para mujeres<sup>1</sup>. Posteriormente, la información de la encuesta es contrastada con

la del FFF para comparar experiencias del personal con lo establecido por la institución.

De esta forma, la metodología MOWIP produce resultados de forma robusta y basados en evidencia de diferentes fuentes: la experiencia del personal y sus percepciones; el conocimiento del equipo de implementación y análisis; así como la experiencia de equipos internacionales dedicados a la creación de operaciones de paz más equitativas y justas. Esto permite hacer recomendaciones de política pública que efectivamente respondan a las causas de que el personal, especialmente mujeres, no puedan participar en operaciones de paz. Además, la estandarización de la recopilación y análisis de esta información permitirá su uso para foros de alto nivel para identificar buenas prácticas que puedan ser adaptables y escalables a diferentes países.

La metodología MOWIP fue desarrollada mediante la colaboración del DCAF y la Universidad de Cornell en el marco de la Iniciativa Elsie. El DCAF es un centro de investigación sobre temas de seguridad, dedicado a generar conocimiento y evaluaciones para Estados y organizaciones internacionales involucradas en temas relacionados a la seguridad. Su papel en la creación e implementación de la metodología MOWIP es clave, pues en 2019 crearon el estudio base para investigar y entender la situación de las mujeres en las operaciones de paz de la onu. Esto los llevó a colaborar junto al Laboratorio de Género y Seguridad dirigido por la doctora Sabrina Karim de la Universidad de Cornell en la creación de la metodología MOWIP. Además, el DCAF actúa como plataforma para gestionar, organizar y publicar los reportes generados por la Iniciativa Elsie, al aplicar esta metodología en los diferentes países que han sido seleccionados por el Fondo. Del mismo modo, el Laboratorio de Género y Seguridad de la Universidad de Cornell ayuda a los países a aplicar la metodología MOWIP y analiza los datos obtenidos para desarrollar el reporte. El laboratorio ha completado encuestas y entrevistas tanto para el reporte de Ghana como el de Uruguay, y busca continuar con este trabajo para los informes de Noruega,

1 La metodología se basa en obtener las estadísticas descriptivas correspondientes para: totales, mujeres y hombres, y personal desplegado y no desplegado. Posteriormente se realizaron pruebas de T simple para establecer si hay una diferencia estadísticamente significativa (valor  $p < 0.1$ ) por subgrupos (hombres y mujeres, desplegados y no desplegados). En tercero, donde fue necesario se hicieron modelos de regresión, utilizando el sexo y estatus de despliegue como variables de control. Para variables dicótomas dependientes y continuas se usa un modelo de regresión lineal. Para variables ordinales se utiliza un modelo lógico de regresión ordenado.

Liberia y Jordania. La estrecha colaboración y relación de ambos centros de investigación ha permitido el desarrollo y la aplicación de la metodología MOWIP como una herramienta para medir de manera cuantitativa y cualitativa las diferentes barreras a las que se enfrentan las mujeres soldado y policía alrededor del mundo para poder servir en las operaciones de paz. Además de que han generado estrategias y recomendaciones para disminuir la brecha de género que existe dentro de las estructuras de las Fuerzas de Seguridad tanto en el ámbito nacional de los países seleccionados como en el ámbito internacional dentro de la estructura de la ONU y las operaciones de paz.

## RESDAL: la institución investigadora aliada

La Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL) es una organización que busca generar y potencializar, a través de una red de académicos e integrantes de la sociedad civil, los temas en el ámbito de seguridad y defensa. Además, colabora para la construcción de una región democrática, segura y pacífica, en la que las instituciones generen políticas e iniciativas que impactan la seguridad del hemisferio. La RESDAL tiene tres áreas principales de trabajo: defensa, seguridad pública y género. Dentro del ámbito de defensa, uno de sus principales trabajos es el *Atlas comparativo de la defensa en América Latina y Caribe*, el cual tiene como objetivo ser la primera fuente regional de datos sobre esta temática. En materia de seguridad pública, la RESDAL estudia el aumento o disminución de los índices de criminalidad, control político-institucional de la seguridad pública, justicia, prevención, presupuestos, participación de las Fuerzas Armadas, seguridad privada y datos estadísticos.

En el ámbito de género, la RESDAL ha buscado crear un análisis profundo desde la pers-

pectiva regional sobre la incorporación de género en las operaciones de paz, bajo el marco de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad (MPS). El trabajo de la RESDAL como *think tank* se ha enfocado en revisar su implementación en los aportes militares en operaciones de paz, para crear una perspectiva inclusiva y justa en la construcción de paz. De esta forma, desde 2008 su investigación e incidencia ha producido material sobre la comprensión en cómo una misión de paz puede contribuir en la construcción de una perspectiva de género, y la manera en qué los contingentes militares están involucrados en dichos procesos. Bajo estos preceptos y la amplia experiencia de campo de la RESDAL en la aplicación de la metodología en Uruguay, fue que se decidió seleccionarla como la institución aliada para la aplicación de las encuestas y llenado del FFF, asegurando imparcialidad en los resultados presentados.

## Implementación de la metodología MOWIP en la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana

La implementación de la metodología MOWIP se llevó a cabo de mayo de 2021 a abril de 2022. El primer paso fue la creación de un grupo de alto nivel en el que las instituciones de seguridad del Gobierno de México, coordinadas por la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), dieron los primeros pasos para los trabajos de la metodología. En éste se llevaron a cabo acuerdos y autorización para el desarrollo y planeación por parte de los actores involucrados.

Los siguientes pasos se enfocaron en definir la población y origen de la muestra del personal desplegado al que se le iba aplicar la encuesta, así como la identificación de los tomadores de decisiones clave a los cuales se iba

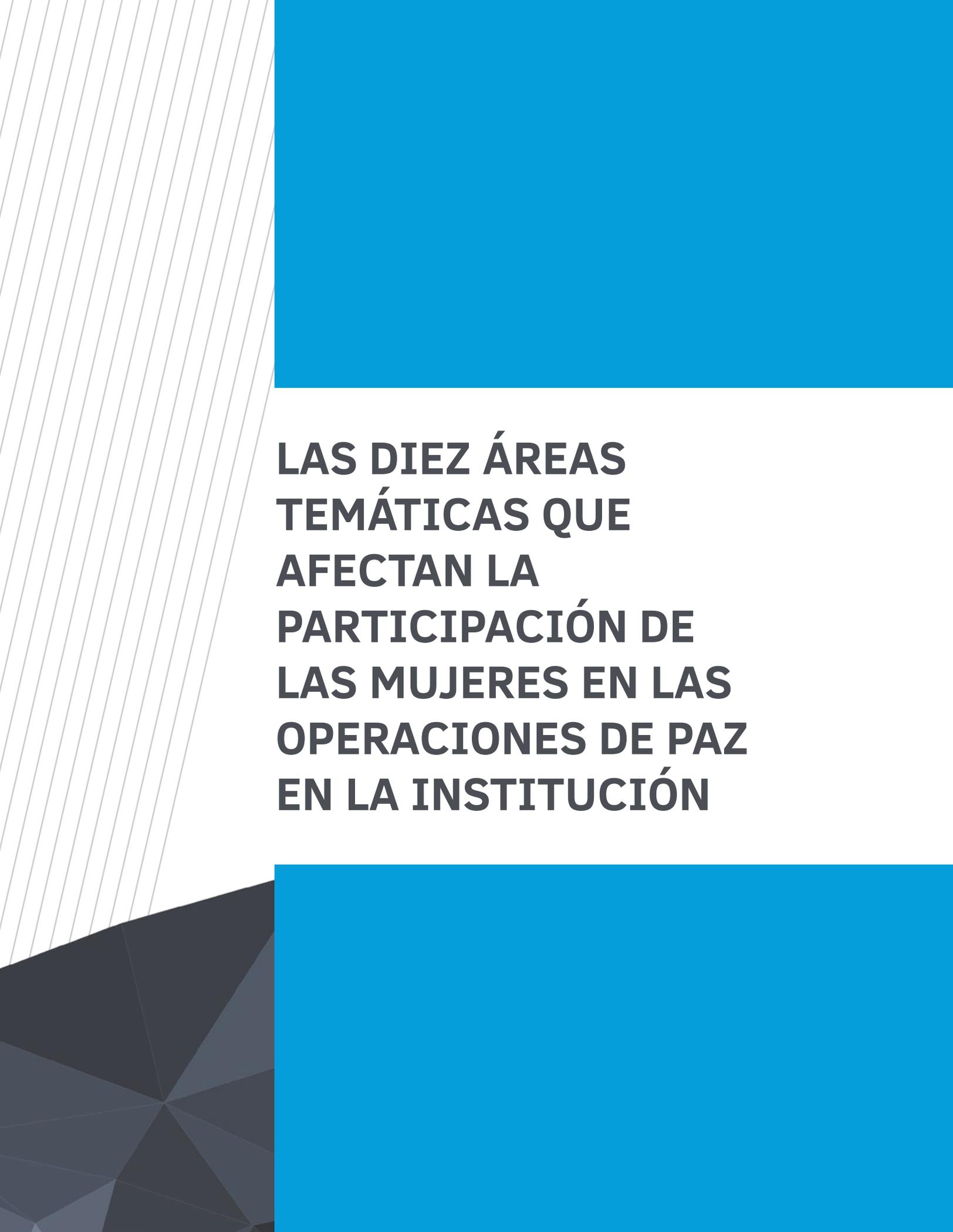
a entrevistar. Al mismo tiempo, se buscó contextualizar la encuesta para México, para que el lenguaje utilizado fuera el adecuado con los encuestados y se generara un sentimiento de comodidad. De la misma forma, se buscó adaptar la encuesta (sin hacer cambios sustantivos que alteraran su componente comparativo) a las prácticas del país. Esto conllevó la revisión de la encuesta y excluir preguntas, así como añadir otras que fueran necesarias (o no) para el análisis final. Además, se decidió trabajar con las instituciones para dar oportunidad a que realizaran preguntas de interés, bajo percepciones que tuvieran de barreras y/o propuestas de políticas para incrementar la participación de mujeres en operaciones de paz. Finalmente, también se trabajó en adaptar y contextualizar el lenguaje de los FFF, así como establecer las peticiones de información que se harían a las instituciones.

Además, se trabajó para definir temas técnicos en coordinación con la RESDAL y las instituciones de seguridad. En particular, se trabajó en la definición del *software* a través del cual se realizaría la encuesta, así como asegurarse de que éste funcionara de manera correcta y que todas las preguntas estuvieran cargadas correctamente. Se redactaron los permisos y acuerdos de confidencialidad para los encuestados y entrevistados. Definición del tamaño de la muestra y su conformación en materia de rango y sexo. Durante el proceso de implementación se acompañó y verificó que los resultados de la encuesta fueran cargados de manera segura a los servidores correspondientes.

De tal forma, la aplicación de las encuestas inició el 2 de agosto de 2021, con dos semanas de capacitación y preparación al equipo que realizaría las encuestas y entrevistas. De esta forma, el equipo viajó a cerca de 18 ubicaciones en el país para poder cumplir con la meta: al menos 1,200 integrantes de las instituciones de seguridad. La modalidad de las encuestas fue presencial y virtual. En el caso de las primeras, se trabajó en los protocolos de salubridad para que los actores involucrados sintieran seguridad en la realización de las encuestas

o entrevistas. Para las virtuales, cabe precisar, hubo supervisores presentes, y dificultades en la conexión y apoyo por parte de las instituciones para encontrar los lugares ideales.





**LAS DIEZ ÁREAS  
TEMÁTICAS QUE  
AFECTAN LA  
PARTICIPACIÓN DE  
LAS MUJERES EN LAS  
OPERACIONES DE PAZ  
EN LA INSTITUCIÓN**

Etapa del predespliegue		Prioridad	Áreas transversales	
1	 <b>POBLACIÓN ELEGIBLE</b> ¿Hay suficientes mujeres en instituciones nacionales?	Media alta	9  ROLES DE GÉNERO ¿Impiden las actitudes preconcebidas sobre las mujeres su capacidad de despliegue?	10  EXCLUSIÓN SOCIAL ¿Se trata a las mujeres como integrantes iguales del equipo?
2	 <b>CRITERIOS DE DESPLIEGUE</b> ¿Coinciden los criterios con las habilidades necesarias en las operaciones de paz?	Media baja		
3	 <b>SELECCIÓN PARA EL DESPLIEGUE</b> ¿Tienen todas las personas una oportunidad justa para desplegarse?	Alta		
4	 <b>CONSIDERACIONES AL NÚCLEO DOMÉSTICO</b> ¿Existen arreglos para las familias de las mujeres desplegadas?	Media alta		
<b>Etapa de implementación</b>				
5	 <b>INFRAESTRUCTURA EN OPERACIONES DE PAZ</b> ¿Están en el alojamiento y el equipo diseñado para satisfacer las necesidades de las mujeres?	Alta		
6	 <b>EXPERIENCIA EN OPERACIONES DE PAZ</b> ¿Afectan las experiencias en operaciones de paz las decisiones de despliegue de las mujeres?	Alta		
<b>Etapa posterior al despliegue</b>				
7	 <b>PROGRESO PROFESIONAL</b> ¿Hacen los despliegues avanzar las carreras de las mujeres?	Media alta		
<b>Todas las etapas</b>				
8	 <b>PREDISPOSICIÓN DE LIDERAZGO INSTITUCIONAL</b> ¿Apoya el alto mando de todos los niveles el despliegue de mujeres?	Media	Alta	Media baja

Figura 1. Metodología MOWIP: prioridad por área temática (Karim, 2020)

# 1

## Población elegible

PRIORIDAD  
MEDIA ALTA



«El área temática relativa busca formas de mejorar la participación significativa de las mujeres, promoviendo los derechos de las mujeres y aumentando los beneficios y los recursos asignados para el proceso previo al despliegue, las oportunidades durante el despliegue y las transiciones posteriores al despliegue» (Karim, 2020).



### Los objetivos del área temática son:

- » Garantizar el acceso de las mujeres a oportunidades de empleo dentro de la institución.
- » Medir el grupo elegible de mujeres dentro de la institución, las unidades y los roles individuales (cuántas mujeres hay y en qué puestos).
- » Medir la naturaleza de la participación de las mujeres dentro de la institución: su motivación para unirse a las fuerzas de seguridad pública, sus experiencias de formación, con las instalaciones, las licencias o beneficios con los que cuentan y la experiencia laboral.

## Resumen de los resultados

La población elegible fue identificada con una prioridad media alta debido a que fue el área temática donde más hubo diferencia entre las posturas institucionales y la experiencia del personal. Además, hay diferencias medias respecto a la experiencia entre las mujeres y los hombres. Finalmente, esta área temática presenta calificaciones medias respecto a ser una barrera para mujeres y hombres por igual, pero al mismo tiempo afecta desproporcionadamente a las mujeres. Las mujeres de la muestra identificaron esta área temática como el tercer principal reto para la participación de mujeres en operaciones de paz de la ONU.

### Principales buenas prácticas

- » El porcentaje de mujeres en la institución está por encima del mínimo estándar institucional. Las mujeres en la institución representan el 23 % del personal. A excepción de la GN, el porcentaje aumenta en los órganos desconcentrados de PyRS, el SPF y la CONASE.
- » Los medios públicos como radio, televisión, reclutadores, redes sociales e investigación propia formaron parte importante para lograr el alistamiento del 70 % de personal encuestado.
- » Se considera que la SSPC proporciona equipamiento, instalaciones y equipo necesario a su personal para realizar sus labores correspondientes.
- » El personal encuestado considera que tanto mujeres y hombres se deben desplegar el mismo número de veces.
- » No se considera que el favoritismo institucional hacia las mujeres ponga a los hombres en desventaja.

## Principales barreras

- » En la SSPC no ha habido campañas de reclutamiento exclusivas para mujeres en los últimos 10 años de manera general.
- » Las mujeres tienen menor posibilidad de recibir educación internacional, pues sólo el 19 % mencionó haber asistido a una sesión de entrenamiento policial en el extranjero.
- » Las mujeres encuentran mayores dificultades en la movilidad dentro de la SSPC (73 %), en comparación con los hombres (60 %).
- » El personal encuestado mencionó que los uniformes de la SSPC no se adecúan al cuerpo de las mujeres. En el caso de los órganos administrativos desconcentrados, varía según cada uno, no obstante, en ninguno de ellos rebasa el 50 % el personal que considera que los uniformes se adecúan al cuerpo de las mujeres.
- » Los hombres abandonan la SSPC y sus órganos administrativos desconcentrados en mayor medida que las mujeres. Sin embargo, las mujeres (33 %) plantean hacerlo en mayor porcentaje que los hombres (22 %) del personal encuestado.
- » El personal no se postula como voluntario para el despliegue, según el 90 % del personal encuestado.
- » La mayoría del personal no cree que la SSPC favorezca a las mujeres en oportunidades como ascensos, despliegues y trabajos.

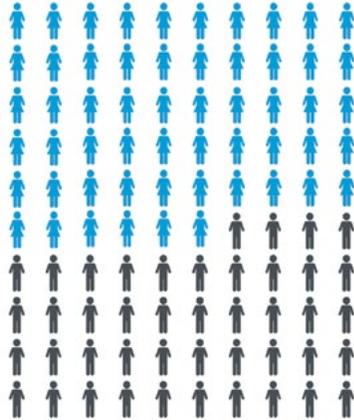
## Buenas prácticas

### ■ Las mujeres representan el 20 % del personal de la SSPC

En 2020, la SSPC contaba con 42,962 mujeres en la institución, lo cual representa el 23 % del total. Los órganos administrativos desconcentrados también registraron proporciones altas de mujeres (a excepción de la GN): 56 % del personal de PyRS, 39 % de la CONASE, 31 % del SPF y 17 % de GN.

### Proporción personal en PyRS, por sexo 2020

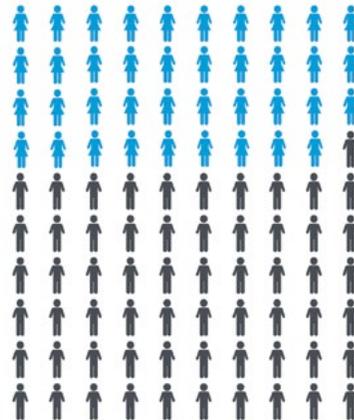
Según datos de la institución, las mujeres representan el 56% del personal



Fuente: datos proporcionados por sspc a solicitud de las instituciones aliadas

### Proporción personal en CONASE, por sexo 2020

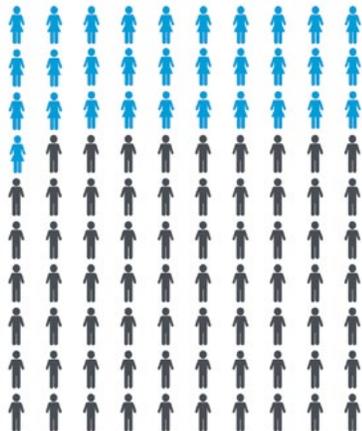
Según datos de la institución, las mujeres representan el 39% del personal



Fuente: datos proporcionados por sspc a solicitud de las instituciones aliadas

### Proporción personal en SPF, por sexo 2020

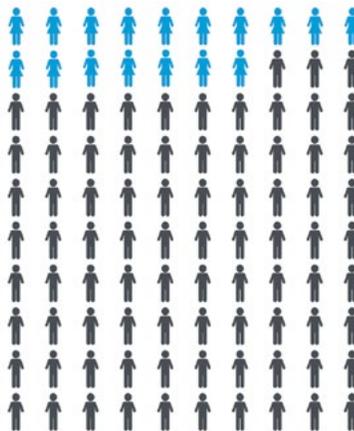
Según datos de la institución, las mujeres representan el 31% del personal



Fuente: datos proporcionados por sspc a solicitud de las instituciones aliadas

### Proporción personal en GN, por sexo 2020

Según datos de la institución, las mujeres representan el 17% del personal



Fuente: datos proporcionados por sspc a solicitud de las instituciones aliadas

**Figura 2.** Proporción de personal de los órganos desconcentrados de la sspc

## Los medios públicos son un importante canal de reclutamiento

El 70 % del personal de la muestra se enteró del reclutamiento de la SSPC por medios públicos (radio, periódicos, televisión, redes sociales, escuela/profesor, reclutador, investigación propia). La diversificación de los medios de comunicación para el alistamiento, así como las pequeñas brechas entre las respuestas de mujeres y hombres, es el resultado de los esfuerzos de la SSPC en general, al igual que de los órganos administrativos desconcentrados en particular.

**Tabla 1** ¿Cómo supo acerca de la posibilidad de ingresar a la SSPC?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombre	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Familia	13.79 %	13.27 %	14.36 %	10.08 %	9.86 %	10.34 %	6.25 %	11.11 %	NA	16.42 %	16.18 %	16.67 %	15.75 %	14.29 %	17.19 %
Amigos	23.4 %	22.27 %	24.62 %	20.93 %	16.9 %	25.86 %	31.25 %	44.44 %	14.29 %	11.94 %	16.18 %	7.58 %	37.01 %	31.75 %	42.19 %
Periódicos	10.1 %	11.37 %	8.72 %	17.83 %	16.9 %	18.97 %	NA	NA	NA	5.22 %	8.82 %	1.52 %	8.66 %	9.52 %	7.81 %
Radio	4.19 %	4.27 %	4.1 %	6.2 %	5.63 %	6.9 %	6.25 %	11.11 %	NA	2.24 %	2.94 %	1.52 %	3.94 %	3.17 %	4.69 %
Redes sociales	10.84 %	10.43 %	11.28 %	10.08 %	8.45 %	12.07 %	6.25 %	11.11 %	NA	11.19 %	10.29 %	12.12 %	11.81 %	12.70 %	10.94 %
Escuela/maestro	3.2 %	3.32 %	3.08 %	5.43 %	5.63 %	5.17 %	NA	NA	NA	2.99 %	1.47 %	4.55 %	1.57 %	3.17 %	NA
Mentor	0.99 %	0.95 %	1.03 %	NA	NA	NA	6.25 %	NA	14.29 %	NA	NA	NA	2.36 %	3.17 %	1.56 %
Reclutador femenino	5.17 %	4.27 %	6.15 %	6.2 %	8.45 %	3.45 %	12.5 %	NA	28.57 %	2.24 %	1.47 %	3.03 %	6.3 %	3.17 %	9.38 %
Reclutador masculino	8.87 %	6.64 %	11.28 %	9.3 %	11.27 %	6.9 %	12.5 %	11.11 %	14.29 %	7.46 %	1.47 %	13.64 %	9.45 %	6.35 %	12.50 %
Lo averigüé por mí mismo/a	27.83 %	28.44 %	27.18 %	25.58 %	26.76 %	24.14 %	6.25 %	NA	14.29 %	38.06 %	41.18 %	34.85 %	22.05 %	20.63 %	23.44 %
Otro	14.53 %	17.06 %	11.79 %	13.95 %	14.08 %	13.79 %	18.7 %	22.22 %	14.29 %	20.15 %	23.53 %	16.67 %	8.66 %	12.70 %	4.69 %

## Las mujeres de la SSPC se desempeñan en cargos medios y superiores

Conforme a la estructura de los órganos desconcentrados, la proporción de mujeres en cargos medios o superiores fue la siguiente. En caso de PyRS, las mujeres representaron el 38 % en cargos medios o superiores. Para el SPF, las mujeres componían el 47 % de los cargos<sup>1</sup>. En

<sup>1</sup> En caso del SPF, estos cargos superiores consideran los siguientes: comisaria jefa a oficial/jefa de departameto y directora general a supervisora de área.

la CONASE, las mujeres representaron el 38 % del personal de «área»<sup>2</sup>. Finalmente, en la Guardia Nacional, del total del personal superior, las mujeres ocuparon el 31 % de esos puestos<sup>3</sup>.

La composición de la institución muestra que el 43 % de las mujeres de la SSPC se desempeñan en cargos medio o superior (de suboficial a inspector general). En cuanto a los órganos administrativos desconcentrados, en 2020 el 38 % del personal en mandos medios o superiores en PyRS fueron mujeres, el 47 % en el SPF, el 38 % en la CONASE y el 31 % en la GN.

### **En general, hay un aumento constante de mujeres dentro de la institución**

Se observó un aumento pequeño pero constante en el porcentaje de mujeres que forman parte de la SSPC. En el caso de la GN, en 2019, las mujeres representaban el 13 % del personal de la institución, en 2020 el 17 % y en 2021 el 18 %. Por su parte, el SPF en 2018 y 2019 contaba con el 25 % de mujeres, en 2020 aumentó a 31 %. En lo respectivo a PyRS, el porcentaje de mujeres no se ha modificado en los últimos años, ya que, en 2018, 2019 y 2020, las mujeres representaban el 56 % del personal. Por último, en 2018 el 44 % del personal de la CONASE eran mujeres, en 2019, el 48 % y en 2020, el 39 %.

### **Se proporciona el equipo necesario para desempeñar el trabajo**

Aproximadamente el 70 % de las mujeres y el 80 % de los hombres mencionaron que la SSPC les proporciona el equipo necesario para desempeñar su trabajo. Tanto la GN como el SPF y PyRS, les proveen a mujeres y hombres el mismo equipo de trabajo. Sin embargo, no se cuenta con equipo que se ajuste específicamente a las mujeres. El personal de la CONASE no necesita equipo específico para llevar a cabo sus actividades.

<sup>2</sup> El personal de área considera: nacional antisequestro, dirección general, coordinación, dirección de área, subdirección de área, jefatura de departamento y enlace.

<sup>3</sup> Para la GN, se consideran desde comisaría general hasta inspectora y directora general a jefa de departamento /unidad.

**Tabla 2** ¿Las Fuerzas de Seguridad mexicanas proveen el equipo necesario para desempeñar su trabajo?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombre	Total	Mujeres	Hombre	Total	Mujeres	Hombres
No	23.89 %	29.86 %	17.44 %	25.58 %	32.39 %	17.24 %	18.75 %	22.22 %	14.29 %	31.34 %	38.24 %	24.24 %	14.96 %	19.05 %	10.94 %
Sí	74.88 %	69.67 %	80.51 %	73.64 %	67.61 %	81.03 %	75 %	77.78 %	71.43 %	67.91 %	61.76 %	74.24 %	83.46 %	79.37 %	87.50 %
No lo sé	1.23 %	0.47 %	2.05 %	0.78 %	NA	1.72 %	6.25 %	NA	14.29 %	0.75 %	NA	1.52 %	1.57 %	1.59 %	1.56 %

### El equipo y las instalaciones son percibidos como adecuados

Las instalaciones y el equipo que la SSPC fueron identificadas como adecuadas por el personal encuestado. Los uniformes (31 %) y el equipo (24 %) fueron los dos elementos que más personal señaló como inadecuados.

**Tabla 3** ¿Qué tipo de instalaciones/equipo provisto por las Fuerzas de Seguridad mexicanas considera inadecuado?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Ninguno	34.73 %	28.44 %	41.54 %	34.88 %	23.94 %	48.28 %	43.75 %	55.56 %	28.57 %	36.57 %	29.41 %	43.94 %	31.5 %	28.57 %	34.38 %
Baños	12.07 %	15.17 %	8.72 %	9.3 %	12.68 %	5.17 %	12.5 %	NA	28.57 %	12.69 %	17.65 %	7.58 %	14.17 %	17.46 %	10.94 %
Dormitorios	15.76 %	16.11 %	15.3 %	12.4 %	16.9 %	6.9 %	6.25 %	NA	14.29 %	17.91 %	14.71 %	21.21 %	18.11 %	19.05 %	17.19 %
Espacios de oficina	14.78 %	18.01 %	11.28 %	8.53 %	8.45 %	8.62 %	25 %	33.33 %	14.29 %	18.66 %	22.06 %	15.15 %	15.75 %	22.22 %	9.38 %
Comedor	16.75 %	20.38 %	12.82 %	13.18 %	15.49 %	10.34 %	18.75 %	11.11 %	28.57 %	11.94 %	17.65 %	6.06 %	25.2 %	30.16 %	20.31 %
Espacios de recreación	18.72 %	17.54 %	20 %	17.05 %	14.08 %	20.69 %	12.5 %	NA	28.57 %	13.43 %	16.18 %	10.61 %	26.77 %	25.4 %	28.13 %
Uniformes	31.03 %	34.60 %	27.18 %	41.09 %	45.07 %	36.21 %	18.75 %	NA	42.86 %	35.07 %	39.71 %	30.3 %	18.11 %	22.22 %	14.06 %
Equipo	23.89 %	25.12 %	22.56 %	24.81 %	30.99 %	17.24 %	31.25 %	22.22 %	42.86 %	28.36 %	30.88 %	25.76 %	17.32 %	12.7 %	21.88 %
Lactarios	8.13 %	8.53 %	7.69 %	10.08 %	11.27 %	8.62 %	NA	NA	NA	11.19 %	11.76 %	10.61 %	3.94 %	3.17 %	4.69 %
No lo sé	0.49 %	0.47 %	0.51 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.75 %	1.47 %	NA	0.79 %	NA	1.56 %
No deseo contestar	1.48 %	1.42 %	1.54 %	1.55 %	1.41 %	1.72 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3.15 %	3.17 %	3.13 %

## El personal considera que las mujeres y los hombres se deben desplegar el mismo número de veces

En general, el personal encuestado cree que la cantidad ideal de despliegues en una operación de paz de la ONU, tanto para mujeres (42 %), como para hombres (38 %), es de un despliegue.

## El favoritismo institucional a las mujeres no se considera como una desventaja para los hombres

Únicamente el 9 % del personal de la SSPC considera que el favoritismo institucional hacia las mujeres pone a los hombres en desventaja. Las respuestas del personal de los diferentes órganos administrativos desconcentrados son similares y varían entre el 5 % y 13 %.

## Se permite el acceso de las mujeres a los órganos administrativos desconcentrados de la SSPC

Desde su creación, los cuatro órganos desconcentrados estipulan que se permite el acceso de las mujeres. En el caso de la GN se especifica que no hacen distinción entre mujeres y hombres. Por su parte, PyRS no hace diferencia entre mujeres y hombres para el ingreso desde el reglamento de este órgano administrativo desconcentrado, establece en el artículo 39 que el proceso de reclutamiento se deberá llevar a cabo sin ningún tipo de discriminación por razón de «edad, discapacidad, color de piel, cultura, sexo, condición económica, apariencia física, características genéticas, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares o por cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana» (DOF, 27 de noviembre de 2018). Asimismo, en el decreto de creación de la CONASE y el SPF respectivamente, no se hace mención específica a mujeres y hombres, pero el acceso de las mujeres se permite desde su creación.

## Barreras

### La SSPC no cuenta con campañas de reclutamiento específicas para mujeres

Dentro de la SSPC no ha habido campañas de reclutamiento específicas para mujeres en los últimos 10 años. Sin embargo, esto se debe a diferentes factores y depende de cada órgano desconcentrado.

En el caso de la CONASE, no ha habido campañas de reclutamiento para hombres ni mujeres.

Por su parte, la GN basa el proceso de reclutamiento en el principio de igualdad de género, el cual se apega a lo establecido en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A pesar de ello, no se han registrado campañas de reclutamiento dirigidas específicamente a mujeres y son francamente una minoría.

La convocatoria de ingreso al SPF, a pesar de estar dirigida tanto a mujeres como a hombres, hace énfasis en convocar a «mujeres con vocación de servicio», al igual que en el uso de fotografías de mujeres. Al observar la cantidad de graduadas/os se podría asumir que se hacen esfuerzos por reclutar a mujeres. Sin embargo, no hay una convocatoria dirigida exclusivamente a ellas.

Por último, en el caso de PyRS se menciona que no hay convocatorias exclusivas para mujeres, sin embargo, se integran un mayor número de mujeres en éstas.

De manera general, se menciona que en 2020 y 2021 la SSPC, en el marco de la resolución 1325 (2000), se ha esforzado por promover la importancia de la participación de las mujeres en operaciones de paz. Asimismo, difunde las convocatorias en los diferentes órganos administrativos desconcentrados, alentando preferentemente la candidatura de mujeres policías calificadas, con lo cual se puede notar una política policial interna comprometida en ejecutar la agenda de mujeres, paz y seguridad.

### **Las mujeres tienen menos probabilidad de recibir formación internacional**

Únicamente el 19 % del personal de la muestra mencionó haber asistido a por lo menos un entrenamiento policial en el extranjero. Sin embargo, sólo el 13 % de las mujeres señaló haber obtenido formación internacional, mientras que el 26 % de los hombres contestó de la misma manera. La poca participación del personal en entrenamiento en el extranjero está relacionada a que entre 2020 y 2021, la SSPC sólo recibió 10 convocatorias por parte de Naciones Unidas.

## Más mujeres consideran que la movilidad dentro de la institución es difícil

En general el 66 % de la muestra considera que es difícil o muy difícil moverse de una rama a otra dentro de la SSPC. Sin embargo, las mujeres lo identifican en mayor medida (73 %) que los hombres (60 %).

**Tabla 4** ¿Qué tan fácil es moverse de una especialidad a otra dentro de las Fuerzas de Seguridad?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Muy difícil	23.15 %	23.7 %	22.56 %	26.36 %	25.35 %	27.59 %	18.75 %	22.22 %	14.29 %	25.37 %	26.47 %	24.24 %	18.11 %	19.05 %	17.19 %
Difícil	43.10 %	48.82 %	36.92 %	44.19 %	50.7 %	36.21 %	56.25 %	44.44 %	71.43 %	34.33 %	38.24 %	30.3 %	49.61 %	58.73 %	40.63 %
Neutral	15.52 %	15.17 %	15.9 %	11.63 %	9.86 %	13.79 %	6.25 %	11.11 %	NA	19.4 %	20.59 %	18.18 %	16.54 %	15.87 %	17.19 %
Fácil	12.56 %	8.53 %	16.92 %	9.3 %	8.45 %	10.34 %	6.25 %	NA	14.29 %	17.91 %	14.71 %	21.21 %	11.02 %	3.17 %	18.75 %
Muy fácil	2.22 %	0.95 %	3.59 %	3.1 %	1.41 %	5.17 %	NA	NA	NA	0.75 %	NA	1.52 %	3.15 %	1.59 %	4.69 %
No lo sé	3.45 %	2.84 %	4.1 %	5.43 %	4.23 %	6.9 %	12.5 %	22.22 %	NA	2.24 %	NA	4.55 %	1.57 %	1.59 %	1.56 %

## Los uniformes de la SSPC no se ajustan al cuerpo de las mujeres

Sólo el 40 % de las mujeres de la SSPC mencionaron que los uniformes se ajustan a su cuerpo. En cuanto a los órganos administrativos desconcentrados, el 34 % de las mujeres de PyRS, el 44 % de las mujeres de la GN y el 49 % de las mujeres del SPF señalaron que los uniformes se ajustan a su cuerpo.

Cada órgano administrativo desconcentrado cuenta con uniformes diferentes, así como proveedores distintos. La GN cuenta con uniformes en diferentes tallas y ajustes para mujeres. Además, los uniformes se distinguen entre administrativos, operativos y de gala. Asimismo, se cuenta con uniformes especiales para mujeres embarazadas y está en proceso de aprobación y difusión el Manual de Uniformes, Insignias y Equipo. De manera similar ocurre en PyRS y el SPF, se cuenta con uniformes con pequeñas va-

riaciones, como calzado y gorra, y diferentes ajustados para las mujeres. En el caso de la CONASE, el personal no utiliza uniformes.

### Los hombres abandonan la SSPC en mayor medida que las mujeres

En 2020, la mayoría de las bajas de la SSPC fueron hombres. En el caso de la GN, 77 % de las bajas fueron hombres. El 72 % de las bajas del SPF y el 79 % de las bajas de la CONASE fueron hombres. Sin embargo, las mujeres se plantean en mayor medida dejar la SSPC (33 %) que los hombres (22 %).

**Tabla 5** ¿Alguna vez ha considerado darse de baja de las Fuerzas de Seguridad a las que pertenece?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
No	69.95 %	63.98 %	76.41 %	65.89 %	54.93 %	79.31 %	56.25 %	66.67 %	42.86 %	76.87 %	72.06 %	81.82 %	68.5 %	65.08 %	71.88 %
Sí	27.34 %	32.7 %	21.54 %	32.56 %	42.25 %	20.69 %	43.75 %	33.33 %	57.14 %	20.9 %	25 %	16.67 %	26.77 %	30.16 %	23.44 %
No sé	0.49 %	NA	1.03 %	NA	1.57 %	NA	3.13 %								
No deseo contestar	1.97 %	2.84 %	1.03 %	1.55 %	2.82 %	NA	NA	NA	NA	1.49 %	1.47 %	1.52 %	3.15 %	4.76 %	1.56 %

### El personal no se postula como voluntario para el despliegue

El 90 % del personal encuestado no se postuló como voluntaria/o para desplegarse en la misión de paz de la ONU. Esto se refleja en todos los órganos administrativos desconcentrados, pues el 93 % del personal de PyRS, el 88 % del personal de la CONASE, el 95 % del personal de la GN y el 82 % del personal del SPF dijo no haberse postulado.

### La mayoría del personal no cree que la SSPC favorezca a las mujeres

Únicamente el 13 % del personal considera que la SSPC favorece a las mujeres en oportunidades como ascensos, despliegues y trabajos.

### Brechas de implementación y experiencias

Existe una brecha de experiencia en cuanto a lo adecuado de los uniformes proveídos y el equipo que se le da al personal necesario para desempeñar su trabajo. En cuanto a las brechas de experiencias, se registró una diferencia de percepción entre mujeres y hombres en cuanto a la facilidad de moverse entre especialidades y el planteamiento de dejar la institución.

# 2

## Criterios de despliegue

**PRIORIDAD  
MEDIA BAJA**



**«Los criterios de despliegue miden las habilidades y criterios necesarios y priorizados para el despliegue, si los hombres o las mujeres tienen más probabilidades de tener estas habilidades y si es más probable que los criterios favorezcan a los hombres que a las mujeres»  
(Karim, 2020).**



### Los objetivos del área temática son:

- » Identificar si las habilidades necesarias para el despliegue son/ pueden ser cubiertas de igual manera por mujeres y hombres.
- » Contrastar los requisitos específicos del país y de la ONU.
- » Medir si las habilidades requeridas por la ONU coinciden con lo que se necesita en el terreno.
- » Identificar si las habilidades con las que cuentan las mujeres son valoradas.

## Resumen de resultados

Los criterios de despliegue tienen una prioridad media debido a que no representan una barrera significativa para mujeres y hombres, además, la diferencia de la experiencia entre ambos sexos no es significativa. La SSPC tampoco tuvo calificación media alta en lo relativo a la brecha de implementación y sobre si esta área temática afecta desproporcionadamente a las mujeres. Esta área temática no fue identificada por las mujeres de la muestra dentro de los tres principales retos para su participación en operaciones de paz. De hecho, ocupó el noveno reto más importante, con tan sólo el 20 % de la muestra de mujeres señalándole como tal.

### Principales buenas prácticas

- » Se reconocen las habilidades de resolución de conflictos para el despliegue, donde el 80 % del personal encuestado señaló que son un requisito para poder ser desplegado.
- » Los requerimientos para el despliegue son enseñados en la academia de formación y/o en el CECOPAM.
- » Los requisitos de despliegue son conocidos por el nivel superior y se dan a conocer a través de convocatorias de despliegue.
- » La edad requerida para el despliegue coincide con la que indica la ONU de 25 a 55 años de edad.
- » La falta de aptitudes o de rango no son factores determinantes para que el personal no se postule para el despliegue.
- » El 80 % del personal dijo sentirse dispuesto o muy dispuesto a acercarse a un superior para hablar sobre las posibilidades de despliegue.
- » El personal considera que las habilidades más importantes para el despliegue son aquellas con las que cumple. Especialmente resolución de conflictos y relaciones interpersonales.

### Principales barreras

- » El personal conoce pocos requisitos para el despliegue, menos del 75 % del personal encuestado señaló que conoce los requerimientos de la ONU para ser desplegado en una operación de mantenimiento de la paz.
- » El personal encuestado cree cumplir sólo algunos de los requerimientos necesarios para ser desplegado y no contar con todas las habilidades necesarias para ser parte del despliegue.
- » Los requisitos que establece Naciones Unidas no son los que se consideran como las principales habilidades para tener éxito en la misión.
- » Las mujeres tienen licencia de conducir (58 %) en menor medida que los hombres (81 %).
- » La mayoría del personal encuestado no cuenta con un pasaporte vigente (66 %).
- » El personal encuestado considera el idioma como un criterio limitante para el despliegue en alguna misión de la ONU.

## Buenas prácticas

### ■ Se reconoce la importancia de las habilidades de resolución de conflictos para el despliegue

El 80 % del personal encuestado señaló que las habilidades de resolución de conflictos son un requerimiento para desplegarse. Si bien esta habilidad no forma parte de los requerimientos de despliegue base de la ONU, sí son capacidades altamente deseables para el despliegue y el buen desempeño en la misión.

### Los requerimientos para el despliegue se enseñan en la academia de formación y/o en el CECOPAM

Las habilidades y requerimientos necesarios para el despliegue se enseñan en las academias de formación de cada órgano administrativo desconcentrado, así como en los cursos del CECOPAM a los que asiste el personal para capacitarse en materia de operaciones de la paz.

## Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz (CECOPAM)

México cuenta con el Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz (CECOPAM), que entró en funcionamiento en 2018 tras esfuerzos conjuntos de la Secretaría de Relaciones Exteriores, la Secretaría de la Defensa Nacional, la Secretaría de Marina y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Su misión es capacitar a personal militar, policial y civil funcionario de las diferentes dependencias del Estado mexicano para desplegarse en operaciones de paz de la ONU (SEDENA, 2022).

De 2019 a 2021, 19 mujeres y 7 hombres de los diferentes órganos desconcentrados de la SSPC asistieron a cursos del CECOPAM. De ellos, 1 mujer forma parte de la CONASE, 8 mujeres y 1 hombre de la GN, 13 mujeres y 3 hombres del SPF y sin ninguna participación de PyRS en algún curso en el CECOPAM.

El plan de estudios del 2021 incluyó los siguientes cursos:

- » Observadores Militares de las Naciones Unidas
- » Entrenamiento Regional para el Manejo de Armas y Municiones en las Operaciones de Paz
- » Esencial Predespliegue con Enfoque en Género de las Naciones Unidas
- » Protección de Civiles de las Naciones Unidas
- » Aproximación Segura a las Actividades en el Terreno (SSAFE)
- » Francés Técnico en Operaciones de Paz
- » Oficiales de Estado Mayor de las Naciones Unidas
- » Policía de las Naciones Unidas
- » Oficiales Militares Femeninos

La duración de los cursos oscila entre 2 y 4 semanas, son impartidos principalmente por docentes del Ejército y la Fuerza Aérea. También se cuenta con docentes invitados de la Armada de México, la GN y la Embajada de Francia.

El curso de Oficiales y Observadores Militares, así como el de Estado Mayor de las Naciones Unidas fueron certificados por la ONU en 2020 y 2022, respectivamente. La certificación del resto de los cursos se encuentra en proceso de materialización, de conformidad con la calendarización de evaluación que la ONU haga al respecto.

## Los requisitos de despliegue son conocidos por el personal superior

Los requisitos de despliegue se dan a conocer a través de las convocatorias mediante oficios dirigidos al personal titular de los órganos administrativos desconcentrados de la SSPC, así como a los titulares de las secretarías de Seguridad Pública de los 32 estados de la República. Posteriormente, cada órgano desconcentrado difunde las convocatorias entre su personal. En el caso del SPF, se utiliza la cadena de mandos, así como el portal de la institución. En PyRS, las convocatorias llegan a la dirección general del órgano y se transmiten a la oficina del coordinador general de centros federales. La GN transmite las convocatorias a las coordinaciones estatales y los organismos de la institución para su difusión entre todo el personal. Por falta de definición por parte de la CONASE, no queda claro el proceso de difusión de las convocatorias y los requerimientos para aplicar.

### Importancia de los antecedentes disciplinarios

Los antecedentes disciplinarios tienen gran relevancia para el ingreso del personal a la SSPC, esto se extiende a la selección del personal para el despliegue en operaciones de paz de la ONU. Cada órgano administrativo desconcentrado se rige por diferentes lineamientos en materia de antecedentes disciplinarios.

En PyRS, el personal se somete a un examen de control de confianza al ingresar a la institución. Entre los requisitos de ingreso se encuentran:

- » No haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.
- » No estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado por resolución firme de algún órgano fiscalizador.
- » No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo.

La Ley de la Guardia Nacional establece en su artículo 25 que para ingresar a la GN se requiere «no haber sido condenado por sentencia definitiva por delito, no estar sujeto o vinculado a proceso penal, ni contar con orden de aprehensión, presentación o comparecencia» (DOF, 27 de mayo de 2019). De igual manera el artículo 26 establece que el personal deberá contar con un expediente personal en el que se incluyan «las correcciones disciplinarias y sanciones que, en su caso, haya acumulado, en particular las relacionadas con recomendaciones de derechos humanos» (DOF), entre otras cosas. Asimismo, la buena conducta forma parte de los requisitos de promoción (DOF).

Por su parte, el artículo 31 del Reglamento (DOF, 16 de enero de 2015) del Servicio de Protección Federal establece que para ingresar a la institución se requiere:

- » Ser de notoria buena conducta, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.
- » Aprobar los procesos de evaluación de control de confianza.
- » No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público o, en su caso, no haber sido destituido o dado de baja de las instituciones de seguridad pública ni de las fuerzas armadas por faltas graves en el ejercicio de sus funciones.

No se cuenta con información del manejo de los antecedentes disciplinarios en la CONASE.

### **La edad requerida para el despliegue coincide con lo que establece la ONU**

El requerimiento de una edad mínima para el despliegue coincide con lo solicitado por la ONU. El rango de edad requerido es de entre los 25 y 55 años de edad para desplegarse como UNPOL. En el caso de despliegues de comisión de servicio, es posible desplegarse hasta los 62 años de edad.

### **La falta de aptitudes o rango no es la razón principal por la que el personal no se postula para el despliegue**

El no tener las capacidades o rango requerido fue señalado únicamente por el 6 % del personal encuestado como la razón por la cual no se postuló como voluntario.

### **Las mujeres y los hombres están dispuestos a hablar con sus superiores de las oportunidades de despliegue**

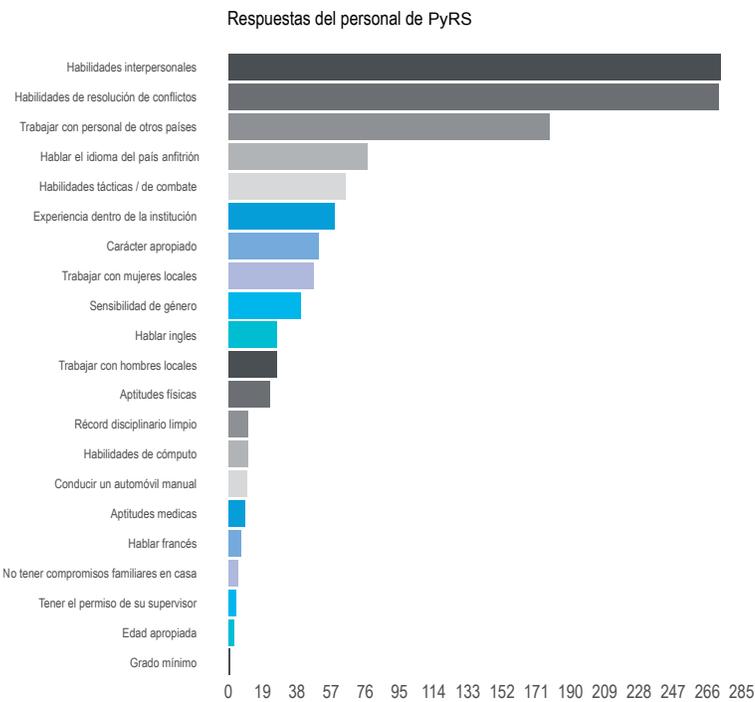
El 80 % del personal dijo sentirse dispuesto o muy dispuesto a acercarse a un superior para hablar sobre las posibilidades de despliegue. No hay una diferencia significativa entre la disposición de las mujeres (77 %) y la disposición de los hombres (83 %).

### **Las habilidades que el personal considera como más importantes para el despliegue son a su vez las que cree cumplir**

El 77 % del personal considera que cumple con las habilidades interpersonales necesarias para el despliegue. Esta habilidad es considera-

da como la más importante para el éxito de una operación de paz. Asimismo, el 74 % indicó que cree cumplir con las habilidades necesarias de resolución de conflictos y negociación. Esta habilidad es considerada como la segunda más importante para el éxito de la misión por el personal.

### Habilidades más importantes para el éxito de una operación de la paz



**Gráfica 1** ¿Cuáles tres de estas habilidades/atributos/capacidades son las más importantes para el éxito de una operación de la paz de la ONU?

### Las mujeres y los hombres tienen conocimiento similar de los requisitos para el despliegue

Las respuestas del personal muestran pocas diferencias entre el conocimiento que tienen mujeres y hombres respecto a los requerimientos para el despliegue que pide la ONU.

## Barreras

### El personal conoce pocos de los requisitos de despliegue que solicita la ONU

Menos del 75 % del personal encuestado señaló que, para el despliegue, se requieren pruebas de conducir (68 %), inglés (74 %), francés (43 %), cómputo (58 %), táctica o armas pequeñas (69 %) y personalidad (73 %), así como contar con un número específico de años en la institución (40 %), tener una edad específica (35 %) y contar con un antecedente disciplinario limpio (73 %). Éstos son los requerimientos base que pide la ONU para el despliegue de personal en una operación de paz.

Más del 75 % del personal encuestado identificó la prueba médica (82 %) y las habilidades de resolución de conflictos (80 %) como requisitos para el despliegue en una operación de paz de la ONU, los cuales forman parte de los requerimientos base de la ONU.

**Tabla 6** Por favor, seleccione los requisitos necesarios para el despliegue en una operación de la paz de la ONU para policías de la ONU

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Ninguna	0.74 %	NA	1.54 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.75 %	NA	1.52 %	1.57 %	NA	3.13 %
Prueba de conducir	67.98 %	65.4 %	70.77 %	55.81 %	56.34 %	55.17 %	68.75 %	55.56 %	85.71 %	74.63 %	67.65 %	81.82 %	73.23 %	74.6 %	71.88 %
Prueba de aptitud física	78.08 %	77.25 %	78.97 %	62.02 %	63.38 %	60.34 %	87.50 %	77.78 %	100 %	83.58 %	82.35 %	84.85 %	87.40 %	87.3 %	87.5 %
Prueba escrita	67.98 %	62.56 %	73.85 %	55.81 %	50.70 %	62.07 %	62.50 %	55.56 %	71.43 %	78.36 %	72.06 %	84.85 %	70.08 %	66.67 %	73.44 %
Prueba de inglés	74.14 %	71.56 %	76.92 %	65.89 %	66.20 %	65.52 %	81.25 %	66.67 %	100 %	82.84 %	75 %	90.91 %	72.44 %	74.6 %	70.31 %
Prueba de francés	42.61 %	36.02 %	49.74 %	42.64 %	39.44 %	46.55 %	12.50 %	11.11 %	14.29 %	51.49 %	41.18 %	62.12 %	37.01 %	30.16 %	43.75 %
Prueba médica	82.02 %	80.57 %	83.59 %	67.44 %	67.61 %	67.24 %	93.75 %	88.89 %	100 %	88.06 %	85.29 %	90.91 %	88.98 %	88.89 %	89.06 %
Número específico de años en servicio	39.90 %	36.49 %	43.59 %	24.03 %	19.72 %	29.31 %	56.25 %	55.56 %	57.14 %	45.52 %	45.59 %	45.45 %	48.03 %	42.86 %	53.13 %
Grado específico	30.05 %	28.91 %	31.28 %	29.46 %	26.76 %	32.76 %	18.75 %	11.11 %	28.57 %	31.34 %	32.35 %	30.30 %	30.71 %	30.16 %	31.25 %
Edad específica	35.22 %	34.6 %	35.90 %	28.68 %	29.58 %	27.59 %	25.00 %	22.22 %	28.57 %	38.81 %	39.71 %	37.88 %	39.37 %	36.51 %	42.19 %

**Tabla 6** Por favor, seleccione los requisitos necesarios para el despliegue en una operación de la paz de la ONU para policías de la ONU

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Prueba de computo	58.13 %	53.55 %	63.08 %	49.61 %	47.89 %	51.72 %	56.25 %	44.44 %	71.43 %	72.39 %	66.18 %	78.79 %	51.97 %	47.62 %	56.25 %
Armas pequeñas / Prueba táctica	68.97 %	68.25 %	69.74 %	48.06 %	47.89 %	48.28 %	87.50 %	77.78 %	100 %	79.85 %	76.47 %	83.33 %	76.38 %	80.95 %	71.88 %
Prueba de personalidad/ carácter	73.40 %	72.04 %	74.87 %	61.24 %	63.38 %	58.62 %	93.75	88.89 %	100 %	76.12 %	72.06 %	80.30 %	80.31 %	79.37 %	81.25 %
Antecedentes disciplinarios	73.40 %	72.99 %	73.85 %	62.79 %	67.61 %	56.90 %	87.50 %	77.78 %	100 %	77.61 %	73.53 %	81.82 %	77.95 %	77.78 %	78.13 %
Soltero/a / sin hijos	11.33 %	14.22 %	8.21 %	9.30 %	12.68 %	5.17 %	6.25	NA	14.29 %	14.93 %	19.12 %	10.61 %	10.24 %	12.7 %	7.81 %
Permiso de su supervisor	45.57 %	42.65 %	48.72 %	34.88 %	30.99 %	39.66 %	68.75 %	55.56 %	85.71 %	54.48 %	51.47 %	57.58 %	44.09 %	44.44 %	43.75 %
Prueba de sensibilidad de género	64.53 %	63.03 %	66.15 %	50.39 %	53.52 %	46.55 %	87.50 %	77.78 %	100 %	71.64 %	66.18 %	77.27 %	68.50 %	68.25 %	68.75 %
Comunicación/ comprensión auditiva/ habilidades interpersonales	74.38 %	73.93 %	74.87 %	57.36 %	56.34 %	58.62 %	93.75 %	88.89 %	100 %	79.85 %	76.47 %	83.33 %	83.46 %	88.89 %	78.13 %
Habilidades de resolución/ negociación de conflictos	80.05 %	79.62 %	80.51 %	68.22 %	67.61 %	68.97 %	93.75 %	88.89 %	100 %	84.33 %	82.35 %	86.36 %	85.83 %	88.89 %	82.81 %
El país no despliega observadores militares/ UNPOL	0.49 %	NA	1.03 %	1.55 %	NA	3.45 %	NA								
Otro	0.25 %	0.47 %	NA	0.75 %	1.47 %	NA	NA	NA	NA						
No lo sé	11.33 %	12.8 %	9.74 %	24.03 %	23.94 %	24.14 %	6.25 %	11.11 %	NA	7.46 %	10.29 %	4.55 %	3.15 %	3.17 %	3.13 %

### El personal cree cumplir sólo algunos de los requerimientos para el despliegue

Los requisitos para el despliegue que el personal cree cumplir son contar con el número correcto de años para el despliegue (50 %), con las habilidades de cómputo necesarias (51 %), con las capacidades de comunicación y habilidades interpersonales adecuadas (77 %), con las capacidades de negociación y resolución de conflictos requeridas (74 %) y con las habilidades de sensibilidad de género necesarias (50 %).

El personal no cree cumplir con otras habilidades o requisitos que forman parte de los requisitos base de la ONU como conducir un au-

tomóvil manual (44 %), superar las pruebas de aptitud física (47 %) y pruebas médicas (44 %), tener el rango (27 %) o edad (39 %) correcta para el despliegue, contar con las habilidades tácticas y de combate requeridas (43 %), tiene un récord disciplinario limpio (43 %) y contar con el dominio del idioma inglés (23 %) y francés (9 %) necesarios.

**Tabla 7** Seleccione todas las habilidades que tiene o los requisitos que cree que cumple para desplegar en una Operación de la Paz de la ONU

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Habilidad de trabajar con mujeres locales	54.43 %	54.50 %	54.36 %	62.79 %	70.42 %	53.45 %	50 %	55.56 %	42.86 %	45.52 %	38.24 %	53.03 %	55.91 %	53.97 %	57.81 %
Habilidad de trabajar con hombres locales	52.46 %	52.61 %	52.31 %	61.24 %	67.61 %	53.45 %	50 %	55.56 %	42.86 %	43.28 %	35.29 %	51.52 %	53.54 %	53.97 %	53.13 %
Comunicación/ comprensión auditiva/ habilidades interpersonales	77.09 %	81.04 %	72.82 %	78.29 %	80.28 %	75.86 %	87.50 %	100 %	71.43 %	75.37 %	79.41 %	71.21 %	76.38 %	80.95 %	71.88 %
Habilidades de resolución/ negociación de conflictos	74.14 %	74.41 %	73.85 %	72.09 %	76.06 %	67.24 %	87.50 %	88.89 %	85.71 %	73.88 %	72.06 %	75.76 %	74.80 %	73.02 %	76.56 %
Capacidad para trabajar con personal de otros países	60.59 %	58.29 %	63.08 %	56.59 %	50.70 %	63.79 %	68.75 %	77.78 %	57.14 %	63.43 %	58.82 %	68.18 %	60.63 %	63.49 %	57.81 %
Habilidades tácticas/ de combate	43.35 %	40.28 %	46.67 %	37.21 %	36.62 %	37.93 %	18.75 %	22.22 %	14.29 %	55.22 %	48.53 %	62.12 %	40.16 %	38.10 %	42.19 %
Habilidades de cómputo	51.48 %	53.08 %	49.74 %	49.61 %	57.75 %	39.66 %	50 %	66.67 %	28.57 %	47.01 %	44.12 %	50 %	58.27 %	55.56 %	60.94 %
Capacidad para conducir un automóvil manual	43.60 %	38.86 %	48.72 %	41.86 %	39.44 %	44.83 %	37.50 %	44.44 %	28.57 %	38.81 %	30.88 %	46.97 %	51.18 %	46.03 %	56.25 %
Capacidad para hablar el idioma del país anfitrión	26.35 %	19.91 %	33.33 %	24.03 %	15.49 %	34.48 %	25 %	11.11 %	42.86 %	26.87 %	26.47 %	27.27 %	28.35 %	19.05 %	37.50 %
Hablar inglés	22.66 %	20.38 %	25.13 %	20.93 %	16.90 %	25.86 %	37.50 %	44.44 %	28.57 %	20.15 %	22.06 %	18.18 %	25.20 %	19.05 %	31.25 %
Hablar francés	8.87 %	9 %	8.72 %	10.08 %	8.45 %	12.07 %	NA	NA	NA	8.21 %	11.76 %	4.55 %	9.45 %	7.94 %	10.94 %
Aptitudes físicas	46.80 %	47.87 %	45.64 %	47.29 %	49.30 %	44.83 %	37.50 %	44.44 %	28.57 %	48.51 %	45.59 %	51.52 %	45.67 %	49.21 %	42.19 %
Aptitudes médicas	44.09 %	44.55 %	43.59 %	43.41 %	47.89 %	37.93 %	37.50 %	44.44 %	28.57 %	43.28 %	39.71 %	46.97 %	46.46 %	46.03 %	46.88 %

**Tabla 6** Por favor, seleccione los requisitos necesarios para el despliegue en una operación de la paz de la ONU para policías de la ONU

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Experiencia dentro de las Fuerzas de Seguridad	49.26 %	52.13 %	46.15 %	48.06 %	57.75 %	36.21 %	25 %	22.22 %	28.57 %	51.49 %	47.06 %	56.06 %	51.18 %	55.56 %	46.88 %
Grado mínimo	27.34 %	28.91 %	25.64 %	31.78 %	33.80 %	29.31 %	18.75 %	22.22 %	14.29 %	26.12 %	26.47 %	25.76 %	25.20 %	26.98 %	23.44 %
Edad apropiada	39.16 %	40.28 %	37.95 %	42.64 %	45.07 %	39.66 %	31.25 %	44.44 %	14.29 %	33.58 %	29.41 %	37.88 %	42.52 %	46.03 %	39.06 %
Personalidad/ carácter apropiado	53.45 %	61.14 %	45.13 %	51.16 %	59.15 %	41.38 %	56.25 %	66.67 %	42.86 %	50 %	58.82 %	40.91 %	59.06 %	65.08 %	53.13 %
Récord disciplinario limpio	42.86 %	47.39 %	37.95 %	48.84 %	56.34 %	39.66 %	37.50 %	55.56 %	14.29 %	37.31 %	36.76 %	37.88 %	43.31 %	47.62 %	39.06 %
No tener compromisos familiares en casa	17.24 %	15.64 %	18.97 %	18.60 %	16.90 %	20.69 %	12.50 %	11.11 %	14.29 %	17.16 %	16.18 %	18.18 %	16.54 %	14.29 %	18.75 %
Tener el permiso de su supervisor	21.92 %	24.17 %	19.49 %	25.58 %	30.99 %	18.97 %	12.50 %	11.11 %	14.29 %	23.13 %	19.12 %	27.27 %	18.11 %	23.81 %	12.50 %
Sensibilidad de género	49.51 %	55.92 %	42.56 %	46.51 %	53.52 %	37.93 %	56.25 %	77.78 %	28.57 %	45.52 %	44.12 %	46.97 %	55.91 %	68.25 %	43.75 %
Otro:	0.25 %	NA	0.51 %	NA	0.79 %	NA	1.56 %								

### Los requisitos básicos que solicita la ONU no son considerados como las principales habilidades o atributos necesarios para el éxito de la misión

Las habilidades de cómputo (3 %), la capacidad de conducir un automóvil manual (3 %), hablar inglés (7 %) o francés (2 %), tener las aptitudes médicas adecuadas (2 %), contar con un antecedente disciplinario limpio (3 %), tener la edad adecuada (0.74 %) y experiencia dentro de la institución (15 %), así como tener las habilidades tácticas y de combate necesarias (16 %) no son consideradas como las habilidades más importantes para el éxito de la operación de paz.

### Las mujeres tienen licencia de conducir en menor medida que los hombres

Únicamente el 58 % de las mujeres de la muestra mencionaron contar con una licencia de conducir vigente. Esto contrasta con el 81 % de los hombres que contestaron de la misma manera. Las diferencias entre mujeres y hombres con licencia de conducir persisten en los órganos administrativos desconcentrados con excepción de la GN.

**Tabla 8** ¿Cuenta con una licencia de conducir vigente?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
No	31.03 %	41.71 %	19.49 %	44.96 %	57.75 %	29.31 %	6.25 %	11.11 %	NA	25.37 %	29.41 %	21.21 %	25.98 %	41.27 %	10.94 %
Sí	68.72 %	57.82 %	80.51 %	55.04 %	42.25 %	70.69 %	93.75 %	88.89 %	100 %	73.88 %	69.12 %	78.79 %	74.02 %	58.73 %	89.06 %

## La mayoría del personal no cuenta con un pasaporte vigente

El 66 % del personal de la SSPC mencionó que no cuenta con un pasaporte vigente. En el caso del CONASE, sólo el 31 % del personal no lo tiene. Sin embargo, la mayoría del personal del resto de los órganos administrativos desconcentrados no cuenta con uno (PyRS 73 %, GN 67 % y SPF 60 %). No hay diferencias significativas entre las mujeres y los hombres que cuentan con un pasaporte vigente.

## El personal considera el idioma como un obstáculo para el despliegue

El 55 % del personal de la muestra considera que el idioma representa un obstáculo para desplegarse en una misión de paz de la ONU.

### Brechas de implementación y experiencia

Los requerimientos para el despliegue en una operación de paz de la ONU representan una brecha de implementación y de experiencia, ya que el personal y la institución tienen diferente entendimiento de los requisitos que se piden, por lo cual se registra una diferencia significativa entre las respuestas de mujeres y hombres. Además, existe una brecha de experiencia en el cumplimiento de los requerimientos para el despliegue, las habilidades que el personal considera necesarias, cuáles son las tres más importantes para el éxito de una misión y la disposición para acercarse a un superior para hablar sobre las oportunidades de despliegue.

# 3

## Selección de despliegue

### PRIORIDAD ALTA



«La selección para el despliegue se relaciona con el proceso de generación de fuerza en los países. Evalúa los procesos implementados para seleccionar personal para el despliegue. Mide si las mujeres tienen igual acceso a la información sobre las oportunidades de despliegue de operaciones de paz, si el proceso es injusto y si el proceso en sí es inhibitorio para las mujeres»  
(Karim, 2020).



### Los objetivos del área temática son:

- » Identificar los procesos de selección para el despliegue.
- » Medir si todo el personal tiene acceso a la misma información referente al despliegue en operaciones de paz.
- » Medir la objetividad de los procesos de selección y si existe algún tipo de sesgo en la selección para el despliegue.

## Resumen de los resultados

La selección para el despliegue es un área temática de prioridad alta para la SSPC debido a que puede representar una barrera tanto para mujeres y hombres, al tiempo que mujeres y hombres no experimentan esta área de la misma manera. En este sentido, también se presentó una diferencia medianamente entre la postura institucional y la experiencia del personal de la institución. Este último caso se replica respecto a si el área temática afecta desproporcionadamente a las mujeres. El 35 % de las mujeres la identificaron como el cuarto reto más importante para incrementar su participación significativa en operaciones de paz.

### Principales buenas prácticas

- » El medio publicitario más común es también el más preferido por las mujeres. Los oficios o circulares son el medio que el 76 % de las mujeres mencionó como preferido para enterarse.
- » Las oportunidades de despliegue se publican en todas las regiones del país y en las 32 entidades federativas.
- » El personal de la SSPC se puede ofrecer como voluntario en las oportunidades de despliegue.
- » La SSPC hace esfuerzos especiales para la mayor participación de mujeres en las operaciones de paz de la ONU.
- » Las mujeres y hombres encuestados mencionan que el inglés y el francés son importantes para el despliegue.

### Principales barreras

- » El personal no se entera de las oportunidades de despliegue, pues únicamente el 17 % del personal encuestado conoce de la posibilidad.
- » El proceso de selección no es considerado como justo por todo el personal.
- » El 63 % del personal encuestado mencionó que por la falta de información o conocimiento no se postula para el despliegue.
- » México no despliega unidades policiales formadas.

- » El personal no reconoce un proceso estandarizado para el despliegue, únicamente el 43 % del personal encuestado mencionó tener conocimiento de éste.
- » La SSPC no reconoce la presencia de equipos móviles de apoyo a la formación (MTST), equipos de asistencia a la selección (SAT) o equipos móviles de formación (MTT) por parte de la ONU.
- » Las mujeres y hombres no consideran que el rango sea un elemento determinante para el proceso de selección, cuando es un requisito importante para el despliegue.

## Buenas prácticas

### ■ El medio publicitario más común es el preferido por las mujeres

A pesar de la poca experiencia en despliegues en operaciones de paz, el método publicitario más común por el cual se dan a conocer las oportunidades de despliegue son los oficios o circulares. Éste también es el medio preferido por las mujeres (76 %) para enterarse de lo que sucede dentro de la institución.

### Las oportunidades de despliegue son publicadas en todas las regiones del país

Al recibir la convocatoria, la SSPC informa a los órganos administrativos desconcentrados, así como a los titulares de Seguridad Pública de los 32 estados de la República, para que se difunda entre el personal.

### El personal de la SSPC se puede postular como voluntario para el despliegue

Presentarse como voluntario para el despliegue es una posibilidad para el personal de la SSPC. Una vez que la SSPC recibe una convocatoria, ésta es transmitida a los órganos administrativos desconcentrados y éstos las difunden entre el personal para postularse como voluntario. El 4 % del personal encuestado dijo haberse ofrecido como voluntario para el despliegue.

### La SSPC realiza esfuerzos especiales para la participación de mujeres

Tanto la SSPC como los órganos administrativos desconcentrados realizan esfuerzos para garantizar la participación de mujeres en las operaciones de paz de la ONU. Ejemplo de ello es la participación en el presente estudio.

## El proceso de selección no es discriminatorio por razones de género

El personal encuestado no considera que el proceso de selección para el despliegue sea discriminatorio por razones de género, únicamente el 4 % del personal cree que sí lo es.

## Las mujeres y los hombres consideran que los idiomas inglés y/o francés son necesarios para el proceso de selección

El 76 % del personal encuestado considera que los idiomas inglés y/o francés son necesarios para el proceso de selección para el despliegue.

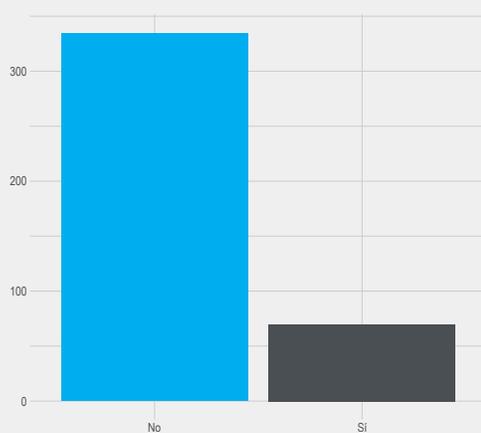
## Barreras



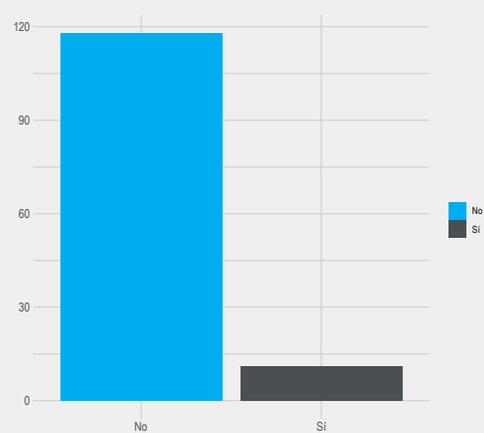
### El personal no se entera de las oportunidades de despliegue

Únicamente el 17 % del personal ha escuchado sobre la posibilidad de postularse como voluntario/a para participar en una misión de paz de la ONU.

¿Ha escuchado sobre una oportunidad para aplicar?  
Respuestas del personal total del muestra

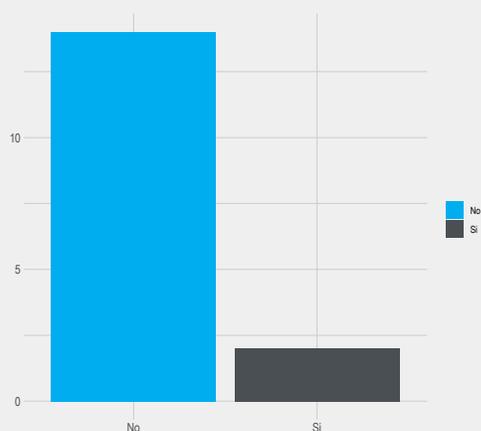


¿Ha escuchado sobre una oportunidad para aplicar?  
Respuestas del personal de PyRS



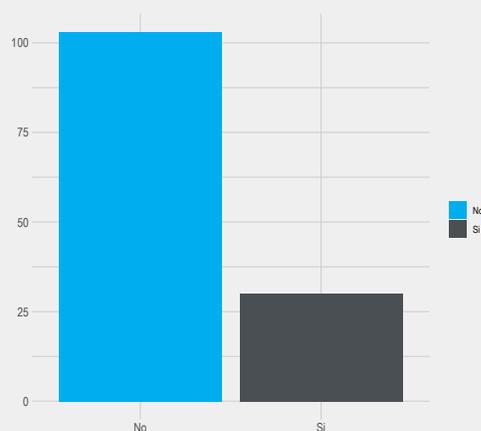
### ¿Ha escuchado sobre una oportunidad para aplicar?

Respuestas del personal de CONASE



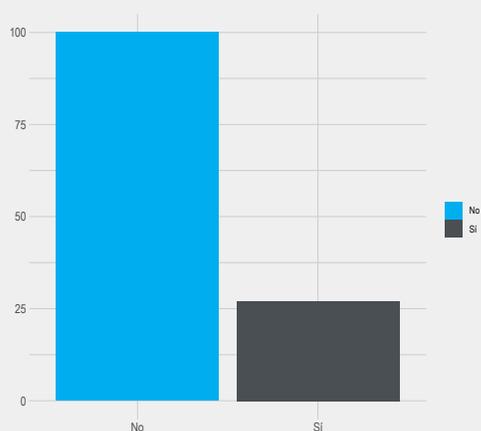
### ¿Ha escuchado sobre una oportunidad para aplicar?

Respuestas del personal de Guardia Nacional



### ¿Ha escuchado sobre una oportunidad para aplicar?

Respuestas del personal del SPF



**Gráfica 2** Personal que ha escuchado sobre la oportunidad de aplicar a una operación de paz

## El proceso de selección no es considerado como justo por todo el personal

La gran mayoría del personal no ha intercambiado favores para ser desplegado en una operación de paz de la ONU. Sin embargo, únicamente el 55 % del personal encuestado considera que el proceso de selección es justo o muy justo.

## La falta de información es la principal razón por la cual el personal no se postula para el despliegue

El 63 % del personal encuestado que no se ha postulado para un despliegue lo atribuyó a falta de información o conocimiento sobre las oportunidades de despliegue. En los cuatro órganos administrativos desconcentrados, ésta es igualmente la principal razón por la cual el personal no se ha postulado.

**Tabla 9** Razones por las que el personal no se postuló para el despliegue

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Consideraciones familiares	5.67 %	6.16 %	5.13 %	0.78 %	NA	1.72 %	6.25 %	NA	14.29 %	5.97 %	8.82 %	3.03 %	10.24 %	11.11 %	9.38 %
No tengo las capacidades necesarias	4.93 %	3.79 %	6.15 %	3.10 %	2.82 %	3.45 %	NA	NA	NA	5.97 %	2.94 %	9.09 %	6.30 %	6.35 %	6.25 %
No tengo el grado requerido	0.99 %	0.47 %	1.54 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2.24 %	1.47 %	3.03 %	0.79 %	NA	1.56 %
Las misiones son demasiado peligrosas	0.74 %	0.95 %	0.51 %	0.78 %	NA	1.72 %	6.25 %	11.11 %	NA	NA	NA	NA	0.79 %	1.59 %	NA
Las misiones no impulsan mi carrera	0.25 %	NA %	0.51 %	0.78 %	NA	1.72 %	NA								
Escuché experiencias negativas sobre la misión	0.25 %	0.47 %	NA	0.75 %	1.47 %	NA	NA	NA	NA						
No contaba con información suficiente sobre el despliegue en misiones	20.69 %	18.48 %	23.08 %	32.56 %	26.76 %	39.66 %	6.25 %	11.11 %	NA	21.64 %	20.59 %	22.73 %	9.45 %	7.94 %	10.94 %
No me enteré de la oportunidad	41.87 %	38.86 %	45.13 %	58.14 %	53.52 %	63.79 %	12.50 %	11.11 %	14.29 %	50.75 %	45.59 %	56.06 %	19.69 %	19.05 %	20.31 %
No estaba interesado/a en las misiones de mantenimiento de paz	2.71 %	2.84 %	2.56 %	1.55 %	2.82 %	NA	NA	NA	NA	5.22 %	4.41 %	6.06 %	1.57 %	1.59 %	1.56 %
Otro	3.94 %	5.69 %	2.05 %	3.10 %	2.82 %	3.45 %	12.50 %	22.22 %	NA	5.97 %	8.82 %	3.03 %	1.57 %	3.17 %	NA
No lo sé	0.99 %	0.95 %	1.03 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1.49 %	2.94 %	NA	1.57 %	NA	3.13 %
No deseo contestar	0.49 %	0.95 %	NA	1.49 %	2.94 %	NA	NA	NA	NA						
No aplica	32.51 %	34.60 %	30.26 %	29.46 %	33.80 %	24.14 %	56.25 %	55.56 %	57.14 %	26.12 %	23.53 %	28.79 %	39.37 %	44.44 %	34.38 %

### México no despliega unidades policiales formadas

El despliegue como parte de una unidad policial formada no es una opción para el personal de la SSPC pues México no despliega unidades policiales formadas.

### **El personal no reconoce un proceso estandarizado de reclutamiento para el despliegue**

La percepción del personal encuestado es que la SSPC no cuenta con un proceso estandarizado para la selección. Esto se debe a que únicamente el 43 % de la muestra dijo conocer dicho proceso. Sin embargo, a pesar de las pocas convocatorias recibidas, la SSPC cuenta con un proceso de selección, aunque poco desarrollado, que consiste en una invitación dirigida a los órganos administrativos desconcentrados de la SSPC, así como a los titulares de Seguridad Pública de las 32 entidades federativas del país. A éstos se les solicita que realicen una convocatoria abierta y transparente a todo el personal que permita nominar al personal policial calificado que cumpla con el perfil y requisitos establecidos por la ONU. En la convocatoria se prioriza a las mujeres interesadas en participar en misiones de paz.

### **La SSPC no reconoce la presencia de equipos móviles de formación en el CECOPAM**

De acuerdo con la institución, México no ha recibido equipos móviles de apoyo a la formación (MTST), equipos de asistencia a la selección (SAT) o equipos móviles de formación (MTT) por parte de la ONU para apoyar en el proceso de entrenamiento y selección. Sin embargo, durante la inauguración del CECOPAM se recibió un equipo móvil de formación (MTT) que brindó un taller de logística para contingentes.

### **Las mujeres y los hombres no consideran que el rango es necesario para el proceso de selección**

El 75 % del personal encuestado no considera que el rango sea un elemento necesario para el proceso de selección para el despliegue.

#### **Brechas de implementación y experiencia**

Existe una brecha de implementación en cuanto a la existencia de un proceso estandarizado de selección. Como brecha de experiencia se registraron respuestas diferentes entre mujeres y hombres en cuanto a las causas que consideran decisivas para no ser seleccionados para el despliegue y en la percepción del proceso de selección como justo y libre.



# 4

## Consideraciones al núcleo doméstico

PRIORIDAD  
MEDIA-ALTA



«Las consideraciones al núcleo doméstico miden el grado en que las presiones en el hogar y la comunidad limitan la capacidad de las mujeres para desplegarse en las operaciones de paz. Las mujeres pueden enfrentar ciertos estigmas o rumores dentro de su familia si se despliegan, así como dentro de la comunidad»  
(Karim, 2020).



### Los objetivos del área temática son:

- » Identificar en qué medida las obligaciones familiares y domésticas presentan un obstáculo para el despliegue de mujeres.
- » Identificar los mecanismos, prestaciones y facilidades con las que cuenta la institución y el país referentes a las obligaciones domésticas.
- » Identificar si las barreras se deben a falta de voluntad política/institucional, suposiciones estereotipadas o prácticas sociales.

## Resumen de los resultados

Las consideraciones al núcleo doméstico son de prioridad media-alta debido a que es un área temática donde la postura institucional difiere con la experiencia del personal. Además, tuvo calificaciones medias, respecto a representar una barrera para mujeres y hombres, sobre la diferencia de su experiencia en la institución. Tuvo calificaciones más bajas en lo relativo a ser un área temática que afecta desproporcionadamente a las mujeres. Finalmente, no fue identificada por las mujeres dentro de los tres principales retos que impiden el incremento de su participación en operaciones de paz.

### Principales buenas prácticas

- » Existe flexibilidad por parte de la SSPC para los horarios de trabajo, el 82 % personal mencionó poder salir de la oficina en caso de emergencia.
- » La SSPC da licencias de incapacidad y enfermedad con goce de sueldo según el personal encuestado.
- » La institución reconoce igualmente las licencias de maternidad y paternidad.
- » El personal de la SSPC puede tomar licencia por razones personales para el cuidado de personas mayores y familiares. Esta licencia se puede tomar en todos los órganos administrativos desconcentrados a excepción de la GN. Cabe destacar que estas licencias no afectan el desarrollo profesional del personal que las solicita.
- » El personal no considera que desplegarse las haga malas madres o padres.
- » Los familiares reciben prestaciones médicas y pensión durante el despliegue.

- » Las mujeres no sienten que deben de pedir permiso para desplegarse (79 % de las encuestadas).
- » El personal está dispuesto a hablar temas familiares con sus supervisores.

### Principales barreras

- » De acuerdo a la percepción del personal, no consideran que el pago por el despliegue en operaciones de paz cubra los gastos de su hogar. Únicamente el 46 % del personal encuestado considera que el pago por el despliegue en una operación de paz de la ONU cubre el mantenimiento de su hogar.
- » Los servicios de guarderías no satisfacen las necesidades del personal, pues únicamente el 27 % de los encuestados mencionó que satisfacen sus necesidades. Las mujeres consideran en menor medida que estos espacios cubran sus necesidades (20 %) en comparación con los hombres (34 %).
- » Las tareas del hogar recaen en las mujeres principalmente, ya que sólo el 4 % de los encuestados mencionó que sea el padre quien se encargue principalmente del cuidado de los hijos, en contraste con el 32 % que mencionó a las madres.
- » El personal medio y bajo no cuentan con servicios domésticos y de cuidados para sus hijos, esta situación puede hacer más complicado su despliegue.
- » Las mujeres no se sienten cómodas en los lactarios de su lugar de trabajo (sólo el 33 % mencionó sentirse cómoda). El 50 % de los encuestados mencionó que es aceptable que las mujeres lo hagan en su lugar de trabajo.
- » Las mujeres enfrentan más estigma social (64 %) que los hombres (44 %) al momento de desplegarse, además de que sólo un 61 % de las mujeres dijo sentirse con poco o nada de miedo de ser juzgada por sus familiares al desplegarse.

## Buenas prácticas



### Existe cierta flexibilidad en los horarios de trabajo

El personal de la muestra considera que hay cierta flexibilidad en los horarios de trabajo. El 82 % señaló que puede salir de la oficina en caso de una emergencia, el 46 % indicó que puede trabajar desde casa y el 31 % mencionó poder trabajar en horarios que se adecuen a sus necesidades familiares y personales.

En el caso del SPF, el personal puede pedir hasta tres permisos al mes para atender emergencias familiares. Asimismo, puede otorgarse una licencia ordinaria para atender asuntos de carácter personal.

Dada la naturaleza de sus funciones, los elementos de la GN, la CONASE y PyRS tienen una menor flexibilidad de horario.

**Tabla 10** Flexibilidad de horarios: ¿Cuál de las siguientes actividades puede hacer?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Ninguna de las anteriores	10.84 %	13.27 %	8.21 %	16.28 %	19.72 %	12.07 %	6.25 %	11.11 %	NA	11.94 %	14.71 %	9.09 %	4.72 %	4.76 %	4.69 %
Trabajar desde casa	45.81 %	41.23 %	50.77 %	37.98 %	33.80 %	43.10 %	93.75 %	88.89 %	100 %	29.10 %	20.59 %	37.88 %	65.35 %	65.08 %	65.63 %
Trabajar en horarios que se adaptan a mis necesidades personales / familiares	30.79 %	29.38 %	32.31 %	31.01 %	25.35 %	37.93 %	43.75 %	44.44 %	42.86 %	29.10 %	29.41 %	28.79 %	30.71 %	31.75 %	29.69 %
Salir de la oficina si hay una emergencia familiar	81.53 %	77.73 %	85.64 %	75.19 %	70.42 %	81.03 %	62.50 %	55.56 %	71.43 %	83.58 %	80.88 %	86.36 %	88.19 %	85.71 %	90.63 %
No lo sé	0.99 %	0.95 %	1.03 %	3.10 %	2.82 %	3.45 %	NA								
No deseo contestar	0.74 %	1.42 %	NA	2.36 %	4.76 %	NA									

## Los servicios de guardería son ampliamente reconocidos por el personal

El 90 % del personal encuestado dijo que existen subsidios o instalaciones tanto a nivel nacional como proporcionados por la SSPC para el cuidado de niñas y niños. El personal de la SSPC tiene acceso a los servicios de guardería provistos por el ISSSTE y están subvencionados. Las Estancias de Bienestar y Desarrollo Infantil (DOF, 22 de noviembre de 2021) brindan servicio para menores de entre 60 días y 6 años de edad. El uso de estos servicios se regula en los artículos 123, apartado B, fracción XI, inciso c) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4, fracción III, inciso d), 196, fracción IV, y 199 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Por su parte el SPF cuenta con una red de guarderías conformada por 220 guarderías, 101 administradas por el ISSSTE y 119 de propia administración dentro del sistema ISSSTE. En 2019 contaban con 0 niñas y niños inscritos y en 2020 con 32.

## Las licencias por enfermedad y/o incapacidad son posibles y pagadas

El 92 % del personal encuestado indicó que las licencias por enfermedad son posibles dentro de la SSPC. Asimismo, el 54 % de la muestra señaló las licencias por incapacidad como una prestación dentro de la institución. Respectivamente, el 88 % y 48 % del personal indicó que éstas son pagadas.

### Licencias de enfermedad e incapacidad

El personal de la SSPC tiene derecho a tomar licencias por enfermedad y/o incapacidad. La regulación depende de cada órgano desconcentrado.

En el caso de la GN, el personal puede solicitar dos tipos de licencia. La licencia ordinal comprende un lapso de hasta 6 meses con goce de sueldo por causa de enfermedad (DOF, 27 de mayo de 2019). Por su parte, la licencia ilimitada no comprende un lapso específico de tiempo, ni goce de sueldo y es concedida por el comandante de la GN.

En los casos de la CONASE, el SPF y PyRS estas licencias están reguladas por el artículo 37 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (DOF, 22 de noviembre de 2021). En él se establece que cuando la enfermedad imposibilite el trabajo, las y los trabajadores tienen derecho a una licencia con goce de sueldo completo o medio sueldo pagado por la institución en la que labore. La duración y pago de la misma depende del tiempo que el/la trabajador/a lleve en la institución.

## Las licencias de maternidad y paternidad son reconocidas por el personal

El 95 % de la muestra señaló que las licencias por maternidad son posibles dentro de la SSPC, así como el 90 % indicó lo mismo para las licencias de paternidad. En cuanto al subsidio de las mismas, el 93 % del personal reconoció que se pagan las licencias por maternidad (93 %) y paternidad (88 %).

La licencia de maternidad comprende un total de tres meses con goce de sueldo, un mes antes del parto y dos meses posteriores al nacimiento. La licencia de paternidad consiste en 5 días hábiles con goce de sueldo. Esto aplica para todo el personal de los cuatro órganos desconcentrados. Asimismo, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo (DOF, 18 de mayo de 2022) estipula que las condiciones de trabajo serán las mismas entre mujeres y hombres y prohíbe la exclusión por condiciones de embarazo, entre otras cosas.

## El personal puede tomar licencia por razones personales

El 50 % del personal de la muestra reconoció la posibilidad de tomar licencias para el cuidado de familiares y/o personas mayores. En el SPF, la CONASE y PyRS, este tipo de licencias se consideran licencias ordinarias para atender asuntos de carácter personal, abarcan hasta 6 meses y se tienen que solicitar con por lo menos 10 días de antelación. En el caso de la GN, el personal no cuenta con este beneficio.

**Tabla 11** ¿Por cuáles de estas razones se puede tomar una licencia oficial?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Ninguno	0.74 %	0.95 %	0.51 %	0.78 %	1.41 %	NA	NA	NA	NA	0.75 %	1.47 %	NA	0.79 %	NA	1.56 %
Maternidad	95.07 %	98.10 %	91.79 %	96.12 %	98.59 %	93.10 %	93.75 %	100 %	85.71 %	94.03 %	95.59 %	92.42 %	95.28 %	100 %	90.63 %
Paternidad	90.15 %	87.68 %	92.82 %	87.60 %	88.73 %	86.21 %	87.50 %	77.78 %	100 %	93.28 %	91.18 %	95.45 %	89.76 %	84.13 %	95.31 %
Enfermedad	92.36 %	91.94 %	92.82 %	93.80 %	92.96 %	94.83 %	75 %	77.78 %	71.43 %	92.54 %	92.65 %	92.42 %	92.91 %	92.06 %	93.75 %
Cuidado de familiares	29.56 %	26.07 %	33.33 %	26.36 %	18.31 %	36.21 %	18.75 %	11.11 %	28.57 %	43.28 %	42.65 %	43.94 %	19.69 %	19.05 %	20.31 %
Cuidado de personas mayores	20.94 %	18.96 %	23.08 %	20.16 %	15.49 %	25.86 %	12.50 %	11.11 %	14.29 %	29.85 %	27.94 %	31.82 %	13.39 %	14.29 %	12.50 %
Discapacidad	54.43 %	44.08 %	65.64 %	48.84 %	38.03 %	62.07 %	43.75 %	22.22 %	71.43 %	61.94 %	55.88 %	68.18 %	53.54 %	41.27 %	65.63 %
Otro	2.96 %	1.42 %	4.62 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	6.72 %	4.41 %	9.09 %	2.36 %	NA	4.69 %
No lo sé	0.49 %	NA	1.03 %	0.78 %	NA	1.72 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.79 %	NA	1.56 %

**Tabla 12** ¿Cuáles licencias o incapacidades son pagadas?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Ninguno	1.72 %	1.90 %	1.54 %	0.78 %	1.41 %	NA	NA	NA	NA	3.73 %	4.41 %	3.03 %	0.79 %	NA	1.56 %
Maternidad	92.86 %	95.26 %	90.26 %	95.35 %	98.59 %	91.38 %	93.75 %	100 %	85.71 %	90.30 %	89.71 %	90.91 %	92.91 %	96.83 %	89.06 %
Paternidad	88.18 %	84.83 %	91.79 %	89.15 %	88.73 %	89.66 %	87.50 %	77.78 %	100 %	88.81 %	85.29 %	92.42 %	86.61 %	80.95 %	92.19 %
Enfermedad	88.18 %	88.63 %	87.69 %	92.25 %	92.96 %	91.38 %	75 %	77.78 %	71.43 %	83.58 %	83.82 %	83.33 %	90.55 %	90.48 %	90.63 %
Cuidado de familiares	24.88 %	21.33 %	28.72 %	24.81 %	18.31 %	32.76 %	12.50 %	11.11 %	14.29 %	37.31 %	36.76 %	37.88 %	13.39 %	9.52 %	17.19 %

Tabla 12 ¿Cuáles licencias o incapacidades son pagadas?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Cuidado de personas mayores	18.23 %	17.54 %	18.97 %	19.38 %	15.49 %	24.14 %	6.25 %	11.11 %	NA	25.37 %	26.47 %	24.24 %	11.02 %	11.11 %	10.94 %
Discapacidad	48.03 %	38.39 %	58.46 %	44.96 %	33.80 %	58.62 %	43.75 %	22.22 %	71.43 %	51.49 %	50 %	53.03 %	48.03 %	33.33 %	62.50 %
Otro	1.48 %	0.95 %	2.05 %	0.78 %	1.41 %	NA	NA	NA	NA	2.24 %	1.47 %	3.03 %	1.57 %	NA	3.13 %
No lo sé	1.72 %	1.90 %	1.54 %	0.78 %	NA	1.72 %	NA	NA	NA	3.73 %	4.41 %	3.03 %	0.79 %	1.59 %	NA

## Las licencias no afectan las oportunidades de desarrollo profesional

El tomar una licencia o permiso no repercute negativamente en el desarrollo profesional del personal. Únicamente el 4 % del personal que ha tomado una licencia o permiso indicó haber sentido que perdió oportunidades de avanzar en su carrera durante el periodo que estuvo en licencia.

## El personal toma licencias y/o permisos

El 71 % del personal señaló que se ha tomado por lo menos un permiso a lo largo de su carrera, mientras que el 29 % dijo que nunca ha tomado una licencia.

## Los periodos vacacionales son subvencionados

El personal de la SSPC goza de dos periodos vacacionales de 10 días cada uno, al año y con goce de sueldo (DOF, 18 de mayo de 2022). En cuanto a los periodos vacacionales durante el despliegue, éstos son acordados por cada misión. Sin embargo, la ONU no descuenta dichos días de vacaciones del salario del personal.

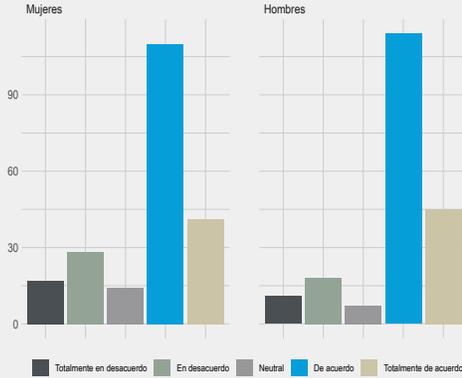
## Mujeres y hombres cuentan con apoyo de familiares en el cuidado de los hijos

El 76 % del personal encuestado mencionó que cuenta con familiares que les pueden apoyar en el cuidado de los hijos mientras se despliegan en una operación de paz de la ONU. Sin embargo, las mujeres lo indicaron en menor medida (72 %) que los hombres (82 %).

**Gráfica 3** Redes de apoyo familiar

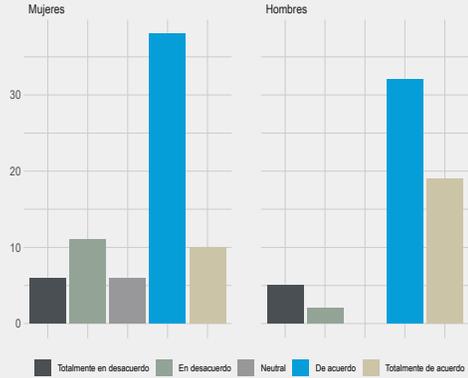
**Tengo familiares que pueden cuidar de mi hogar durante mi despliegue**

Respuestas del personal total de la muestra



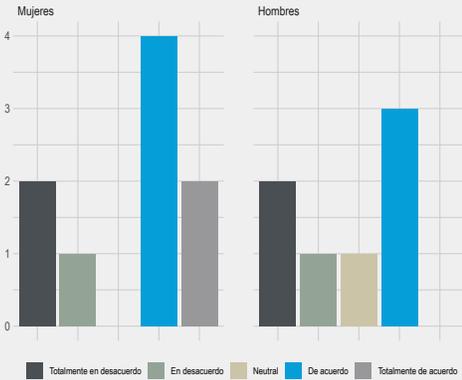
**Tengo familiares que pueden cuidar de mi hogar durante mi despliegue**

Respuestas del personal de PyRS



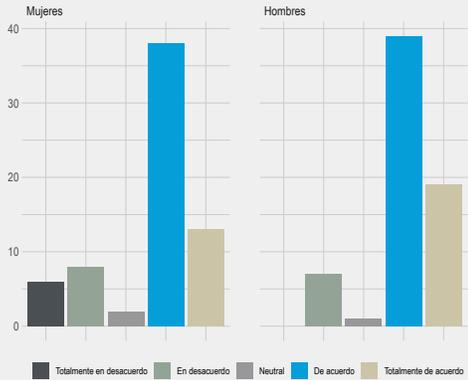
**Tengo familiares que pueden cuidar de mi hogar durante mi despliegue**

Respuestas del personal de CONASE



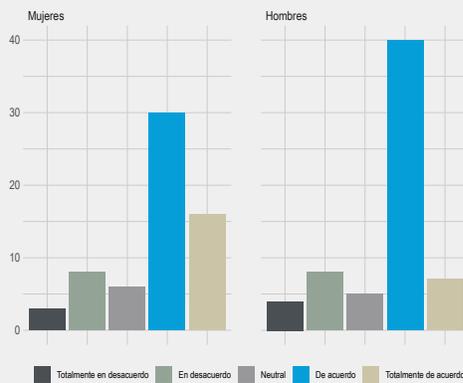
**Tengo familiares que pueden cuidar de mi hogar durante mi despliegue**

Respuestas del personal de Guardia Nacional



**Tengo familiares que pueden cuidar de mi hogar durante mi despliegue**

Respuestas del personal de SPF



### **El despliegue no afecta la capacidad del personal de ser buena madre/padre**

Tanto mujeres como hombres consideran que se puede ser buena madre y/o padre a pesar de estar desplegado en una Operación de Paz de la ONU.

### **Los familiares del personal reciben prestaciones médicas y de pensión**

De acuerdo con el artículo 67 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (DOF, 22 de noviembre de 2021), los familiares del personal de la SSPC tienen derecho a prestaciones médicas a través del seguro de salud ISSSTE. En caso de fallecimiento, los familiares del personal recibirán una pensión equivalente al 100 % del sueldo base que el trabajador recibía previo a su fallecimiento. En el caso de la GN se hace una excepción al personal comisionado de la SEMAR y/o SEDENA, quienes mantienen los servicios de su fuerza de origen.

### **Las mujeres no creen que deban pedir permiso para desplegarse**

El 79 % de las mujeres señalaron que no consideran necesario pedir permiso a algún familiar para desplegarse en una operación de paz de la ONU. De manera similar, el 74 % de los hombres consideran que las mujeres no deben pedir permiso a sus familiares para desplegarse.

### **Buena práctica: el despliegue familiar es posible dentro del país**

De acuerdo al artículo 16 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de ser trasladado a otra localidad por más de 6 meses, las y los trabajadores tienen derecho a que los gastos de traslado de su cónyuge y familia directa sean cubiertos por la institución. Esto comprende los traslados en territorio nacional, siempre y cuando el traslado no haya sido solicitado por el propio personal.

El servicio en la GN, PyRS y el SPF supone disponibilidad de traslado del personal y se establece en los respectivos reglamentos de cada órgano desconcentrado. La GN se encuentra en proceso de presupuestación y planeación para brindar este servicio a su personal. En los casos de PyRS y el SPF, los regímenes de traba-

jo suponen un desafío para el personal dadas las largas jornadas de trabajo, más allá de si es posible el traslado familiar.

El personal de la CONASE sirve principalmente en la Ciudad de México, con posibles viajes cortos a otros estados del país, por lo que el traslado familiar no es una opción contemplada dentro de la institución. De así desearlo, el personal puede trasladar consigo a su familia por la duración del viaje, asumiendo los costos que esto conlleve.

### Las consideraciones familiares no son una limitante para el despliegue para mujeres y hombres

Únicamente el 6 % del personal encuestado que no se postuló a una misión de paz dijo que se debió a consideraciones familiares.

### El personal está dispuesto a hablar sobre temas familiares con sus supervisores

El personal encuestado (61 %) indicó sentirse dispuesto o muy dispuesto a acercarse a un supervisor para hablar sobre temas familiares que afecten su desempeño laboral (60 %). Esto puede evitar que las consideraciones familiares representen un obstáculo para el despliegue y el desempeño del personal dentro de la institución.

## Barreras

### El personal no considera que el pago por el despliegue en operaciones de paz cubra los gastos de su hogar

Únicamente el 46 % del personal encuestado considera que el pago por el despliegue en una operación de paz de la ONU cubre el mantenimiento de su hogar. Existe falta de conocimiento respecto al tema ya que 41 % de la muestra señaló no saber si el pago es suficiente.

### Los servicios de guardería no satisfacen las necesidades del personal

Únicamente el 27 % del personal dijo que las instalaciones del cuidado de niños satisfacen sus necesidades. Las mujeres consideran en menor medida que estas instalaciones cubran sus necesidades (20 %) que los hombres (34 %).

## Las tareas del hogar y/o cuidado recaen en las mujeres

En México, las tareas del hogar y cuidado son cubiertas en mayor medida por las mujeres. Sólo el 4 % de la muestra mencionó que es el padre quien se ocupa principalmente del cuidado de los hijos. Esto contrasta con el 32 % del personal que mencionó lo mismo para las mujeres.

### Roles de género y consideraciones al núcleo doméstico: los trabajos de cuidados en México

En México, los roles de género permean en la cultura viéndose reflejados en los trabajos de cuidados, dado que son usualmente llevados a cabo por las mujeres. En 2013, un estudio del INMUJERES estableció que de las 11.1 millones de personas que realizaron trabajo de cuidado, entre 81.8 y 90.4% son integrantes del mismo hogar, que en términos absolutos representan alrededor de 9.7 millones de cuidadoras/es (INMUJERES, 2013). En 2019, el Instituto declaró que seis de cada 10 niñas y niños (entre cero y seis años) tienen una madre que trabaja de manera no remunerada y se encarga de su cuidado (INMUJERES). Y más reciente, según datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2017, existen aproximadamente «14 millones de niñas y niños de 0 a 6 años. Seis de cada diez niñas y niños tienen una madre que trabaja de manera no remunerada y se encarga de su cuidado».

Por otro lado, las cifras de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2016 (INEGI, 2017) revelan que el 62.7 % está en desacuerdo con que las mujeres deben de ser las responsables del cuidado de las hijas e hijos, personas enfermas y ancianas, mientras que el 87.3 % está de acuerdo en que los hombres deben encargarse de las tareas de la casa, incluido cuidar niñas y niños y personas enfermas y ancianas. Lo anterior puede indicar que, si bien hay una percepción de que los trabajos del cuidado sean equitativos, en la realidad no es así y son las mujeres quienes continúan siendo las principales cuidadoras en el hogar.

### El personal de rango medio y bajo no cuenta con servicios domésticos y/o de cuidado

No es común que el personal de rango medio y bajo tenga servicio de niñeras y/o domésticos, lo cual puede dificultar el despliegue para el personal con hijos. El personal de la SSPC cuenta con los servicios de guardería proveídos por el ISSSTE para apoyar en las necesidades del cuidado de hijas e hijos.

## Las mujeres no se sienten cómodas lactando en el lugar de trabajo

Únicamente el 50 % del personal encuestado dijo que es aceptable la lactancia materna en el lugar de trabajo. Además, sólo el 33 % de las mujeres de la muestra creen sentirse cómodas en ese lugar.

### Lactancia en la SSPC

El derecho de las mujeres de la SSPC a la lactancia materna en el lugar de trabajo se garantiza en el artículo 28 de la Ley de Trabajadores del Estado (DOF, 22 de noviembre de 2021), el cual estipula que:

«Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad».

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo (DOF, 18 de mayo de 2022) protege los derechos de las mujeres lactantes en el artículo 168, el cual estipula que «en caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodo de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos». Aunado a ello, el artículo 170, fracción IV, establece que «en el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado».

En el caso de la CONASE, aún no se cuenta con lactarios, pero se tiene planeada su creación en la sede. En PyRS se está trabajando para contar con salas de lactancia. Por su parte, el SPF cuenta con una sala de lactancia en las instalaciones de Miguel Ángel de Quevedo con horario de lunes a viernes de 9:00 a 19:00 horas y sábado de 9:00 a 14:00 horas. La GN cuenta con 77 lactarios distribuidos en 23 estados de la República los cuales funcionan las 24 horas del día todo el año.

## Las mujeres enfrentan más estigma social que los hombres

El 60 % de la muestra señaló que las mujeres enfrentan estigma social por desplegarse en comparación del 44 % que señaló lo mismo para los hombres. Asimismo, sólo el 61 % de las mujeres encuestadas dijo tener poco o nada de miedo de ser juzgadas por su familia por desplegarse en una operación de paz de la ONU.

**Tabla 13** Estigma social al que se enfrenta el personal: ¿Cuánto estigma social cree que hay para los hombres que dejan a sus hijo/as en México para ser desplegados en una operación de la paz de la ONU?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
<b>Mujeres</b>															
Mucho estigma social	59.61 %	67.77 %	50.77 %	58.91 %	71.83 %	43.10 %	56.25 %	66.67 %	42.86 %	50 %	55.88 %	43.94 %	70.87 %	76.19 %	59.61 %
Algo de estigma	NA														
Neutral	18.97 %	17.54 %	20.51 %	20.16 %	15.49 %	25.86 %	31.25 %	22.22 %	42.86 %	20.15 %	22.06 %	18.18 %	14.96 %	14.29 %	18.97 %
Poco estigma social	8.62 %	6.16 %	11.28 %	6.98 %	1.41 %	13.79 %	6.25 %	11.11 %	NA	11.94 %	10.29 %	13.64 %	7.09 %	6.35 %	8.62 %
Nada de estigma social	10.59 %	6.64 %	14.87 %	9.30 %	8.45 %	10.34 %	6.25 %	NA	14.29 %	17.16 %	10.29 %	24.24 %	5.51 %	1.59 %	10.59 %
No lo sé	1.72 %	0.95 %	2.56 %	4.65 %	2.82 %	6.90 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.79 %	NA	1.72 %
No deseo contestar	0.25 %	0.47 %	NA	0.79 %	1.59 %	0.25 %									
<b>Hombres</b>															
Mucho estigma social	18.23 %	17.54 %	18.97 %	13.18 %	15.49 %	10.34 %	18.75 %	11.11 %	28.57 %	17.91 %	17.65 %	18.18 %	23.62 %	20.63 %	26.56 %
Algo de estigma	25.86 %	27.01 %	24.62 %	31.78 %	32.39 %	31.03 %	18.75 %	33.33 %	NA	20.90 %	23.53 %	18.18 %	25.98 %	23.81 %	28.13 %
Neutral	25.86 %	27.01 %	24.62 %	31.78 %	32.39 %	31.03 %	18.75 %	33.33 %	NA	20.90 %	23.53 %	18.18 %	25.98 %	23.81 %	28.13 %
Poco estigma social	18.47 %	19.91 %	16.92 %	16.28 %	16.90 %	15.52 %	25 %	22.22 %	28.57 %	17.91 %	19.12 %	16.67 %	20.47 %	23.81 %	17.19 %
Nada de estigma social	33.99 %	31.75 %	36.41 %	30.23 %	25.35 %	36.21 %	37.50 %	33.33 %	42.86 %	41.79 %	38.24 %	45.45 %	29.13 %	31.75 %	26.56 %

**Tabla 13** Estigma social al que se enfrenta el personal: ¿Cuánto estigma social cree que hay para los hombres que dejan a sus hijo/as en México para ser desplegados en una operación de la paz de la ONU?

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
No lo sé	3.20 %	3.32 %	3.08 %	8.53 %	9.86 %	6.90 %	NA	NA	NA	0.75 %	NA	1.52 %	0.79 %	NA	1.56 %
No deseo contestar	NA	NA	NA												

### Brechas de implementación y experiencia

Como brecha de implementación se encuentra la posibilidad de tomar vacaciones subvencionadas, la existencia de lactarios y políticas de apoyo a la lactancia materna en el trabajo no es considerada como aceptable por el personal encuestado, sin embargo, es una prestación que se establece en el Artículo 123 Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La brecha de experiencia se registró en cuanto a la subvención de vacaciones, la existencia de permisos para el cuidado de familiares o ancianos, la existencia de bajas por enfermedad o incapacidad, por maternidad y paternidad, el nivel de satisfacción con las instalaciones de cuidado de niñas y niños. Además, la aceptabilidad de que los hombres se queden en casa al cuidado de las hijas e hijos, el nivel de estigma al que se enfrentan las mujeres por desplegarse y qué tan aceptable es para las familias y la comunidad que las mujeres se desplieguen representan una brecha de experiencia. Por último, las oportunidades perdidas durante licencias o permisos y la disposición del personal a acercarse a los supervisores para tratar temas familiares son diferentes entre mujeres y hombres.

# 5

## Infraestructura en operaciones de paz de la ONU

**PRIORIDAD  
ALTA**



«La infraestructura en operaciones de paz mide el grado en que el país puede proporcionar equipo, infraestructura y servicios específicos para satisfacer las necesidades de las mujeres en las misiones» (Karim, 2020).



### Los objetivos del área temática son:

- » Identificar si se brinda formación adecuada para el despliegue.
- » Medir si las instalaciones, equipo y servicios que se otorgan durante el despliegue son suficientes y adecuados para las mujeres.
- » Identificar si la infraestructura, el equipo y los servicios que se brindan tienen alguna relación con el despliegue de mujeres.

---

Se decidió omitir esta área temática del reporte porque la SSPC, actualmente, no cuenta con personal desplegado en experiencias reales en operaciones de paz, lo que hubiera propiciado sesgos en la presentación de los resultados.

# 6

## Experiencias en operaciones de paz

**PRIORIDAD  
ALTA**



«Las experiencias en operaciones de paz miden el grado en que las experiencias de los individuos en la misión afectan su deseo de desplegarse nuevamente y si ello influye en otras personas al tomar decisiones de despliegue»  
(Karim, 2020).



### Los objetivos del área temática son:

- » Formas de mejorar la participación significativa de las mujeres.
- » Asegurar que las mujeres puedan tener un impacto en la forma en que se llevan a cabo las operaciones de paz.
- » Garantizar que se valore su participación en la misión y que puedan trabajar en un entorno laboral adecuado, libre de reacciones violentas y un ambiente laboral hostil.

Se decidió omitir esta área temática del reporte porque la SSPC, actualmente, no cuenta con personal desplegado en experiencias reales en operaciones de paz, lo que hubiera propiciado sesgos en la presentación de los resultados.

# 7

## Progreso profesional

PRIORIDAD  
MEDIA-ALTA



«Mide el grado en que se valoran las operaciones de paz dentro del país, ya que esto afecta la trayectoria profesional de las personas desplegadas. Si se valoran los despliegues de operaciones de paz, entonces pueden ser útiles para la promoción. Sin embargo, si no se valoran, es posible que no ayuden o incluso retrasen las promociones» (Karim, 2020).



### Los objetivos del área temática son:

- » Asegurar que los despliegues de operaciones de paz ayudan a las carreras de mujeres y hombres.
- » Asegurar que el impacto de los despliegues de operaciones de paz en las carreras y vidas de las mujeres uniformadas sea el mismo que en los hombres.

## Resumen de los resultados

■ Esta área temática representa una prioridad media-alta debido a que afecta más desproporcionadamente a las mujeres, asimismo, el despliegue en operaciones de paz afecta medianamente a mujeres y hombres. De igual forma, presentó calificaciones bajas respecto a la diferencia entre las posturas institucionales y lo que viven las y los integrantes de la institución, así como la diferencia entre las respuestas de mujeres y hombres. Esta área temática fue identificada por las mujeres como el último reto en el país para incrementar la participación de las mujeres. Sólo el 4 % de la muestra de las mujeres de la institución consideró que «las operaciones de paz no son de ayuda para el desarrollo profesional».

### Buenas prácticas

- » El personal encuestado da una importancia profesional a las operaciones de paz, donde el 69 % del personal encuestado le atribuye un mejor curriculum vitae (CV), al despliegue en las operaciones de paz y el 85 % del personal considera que el despliegue trae nuevas habilidades como beneficio.
- » El personal considera que las operaciones de paz le hacen avanzar en su carrera, siendo que el 74 % de la muestra considera que el despliegue contribuye al progreso de la carrera profesional «mucho» o «muchísimo».

### Principales barreras

- » El desconocimiento de las operaciones de paz de la ONU puede contribuir a su falta de información de los beneficios del despliegue.



## El personal considera que las operaciones de paz le hacen avanzar en su carrera

Sólo el 5 % de la muestra declaró que consideran que las operaciones de paz conlleva la pérdida de oportunidades para avanzar en su carrera. Además, menos del 20 % considera que las misiones no impulsan su carrera (0.2 %). Finalmente, el 74 % de la muestra considera que el despliegue contribuye al progreso de la carrera profesional «mucho» o «muchísimo».

## La participación en operaciones de paz no está institucionalizada formalmente, pero hay esfuerzos internos de su reconocimiento

La participación en operaciones de paz no es parte de la estrategia de seguridad de la Secretaría en sí misma, pero si hay un reconocimiento de la importancia de esto a través del informe de la SSPC respecto a la aplicación de la estrategia.

### Las operaciones de paz como instrumento evaluador de la implementación de la estrategia de la SSPC

El *Tercer informe de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública* (Gobierno de México, 2022) plantea nueve estrategias que buscan la construcción de paz con un enfoque de proximidad, perspectiva de género y derechos humanos. Dentro de la estrategia específica Prevención del Delito, la Secretaría introduce la Resolución 1325 (2000) sobre Mujeres, Paz y Seguridad del CSONU, para dar cumplimiento a ésta mediante acciones a fin de impulsar la participación de mujeres en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas por lo cual se han realizado acciones como:

- » Cursos de las Naciones Unidas: Esencial predespliegue con enfoque de género; Protección de civiles; Francés técnico en operaciones de paz y oficiales de estado mayor.
- » Curso de Observadores militares de las Naciones Unidas, impartido por Naciones Unidas.
- » Segunda etapa del Diagnóstico de la Iniciativa Elsie.
- » Curso de capacitación especializado en materia de género sobre la implementación de la Resolución 1325.
- » Presentación del Primer PNA sobre Mujeres, Paz y Seguridad.

### Política exterior feminista y la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad en México

México ha adoptado una política exterior feminista (Misión Permanente de México ante las Naciones Unidas, 2021). El compromiso hacia la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad (MPS) se ha realizado en dos ejes. En primer lugar, México cuenta con un Plan Nacional de Acción de implementación de la agenda MPS en el país (Plan Nacional de Acción, 2021). En segundo lugar, el compromiso se ha reforzado a través de sus contribuciones en el Consejo de Seguridad durante la membresía no permanente de México en dicho órgano en 2021-2022. En 2021, México, junto con Irlanda y Kenia formularon un compromiso colectivo para elevar la importancia de esta agenda en sus presidencias rotativas en el Consejo (Women, Peace and Security, 2022). México e Irlanda copresiden del Grupo de Expertos Independientes para Mujeres, Paz y Seguridad que promueve esfuerzos que buscan que esta agenda esté completa y significativamente integrada de manera transversal en el trabajo del Consejo de Seguridad, incluyendo las discusiones sobre casos específicos de países y en los mandatos de las operaciones de la paz.

## Barreras

### ■ El desconocimiento de las operaciones puede contribuir a la falta de conocimiento sobre los beneficios brindados por el despliegue

El personal de la muestra en general no le atribuye un salario extra como beneficio al participar en una operación de paz (23 %) o que se considere la experiencia a la hora de decidir los ascensos (25 %). Lo anterior se puede deber a dos factores: como se ha apreciado anteriormente, hay un desconocimiento general sobre las operaciones de paz, pero también, en este punto en específico, la institución no ha definido cuál es el rol del despliegue en los ascensos. Este segundo factor se ve impactado por las condiciones recientes del despliegue y porque, en general, es muy pequeña la cantidad de personal de la Secretaría que ha sido desplegada. Sobre el papel del despliegue en la institución, tampoco se ha determinado cuál es el camino definido al retorno del personal que ha sido desplegado.

## El reconocimiento no es dado por la institución, sólo por el Gobierno de manera general

Desde el Estado mexicano, sí hay un reconocimiento al despliegue en operaciones de paz, a través de la participación del presidente en la inauguración del CECOPAM y su difusión en su página institucional. Muy poco personal desplegado tiene la percepción de que el despliegue es reconocido en medios de comunicación (sólo el 5 %). Un despliegue de la Secretaría ha sido mencionado por diversos medios de comunicación como *24 Horas México* (7 de marzo de 2018), *Chicago Tribune* (2022) y *EFE* (2022). Finalmente, tampoco se conceden medallas al personal que se despliega o socializan las pocas historias del personal que ha sido desplegado en las comunicaciones internas de la institución.

### El reconocimiento del despliegue en medios de comunicación, a pesar del poco personal que ha sido desplegado

Tres medios de comunicación han hablado sobre la experiencia del primer policía que fue enviado a una operación de paz en 2018. El oficial tuvo «entre sus funciones apoyar en actividades de planeación estratégica, así como la consolidación de capacidades de la Policía Nacional Haitiana» (*Chicago Tribune*, 2022). Fue adscrito a la misión para el Apoyo de la Justicia en Haití (MINUJUSTH) como «oficial de planeación policial» desde el 27 de febrero de 2018 hasta agosto de 2019, misión cuyo objetivo era contribuir al Estado de derecho, respeto a los derechos humanos y de la capacidad de las Fuerzas de Seguridad y justicia locales. La participación del oficial se consideró, y le permitió confirmar su compromiso como actor global responsable en la comunidad internacional.

De igual manera, el 19 de marzo de 2018 fue desplegado un elemento policial como observador internacional en la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Colombia, quien concluyó su comisión en marzo de 2019.

### Brechas de implementación y experiencia

No se encontró brecha de implementación en esta área temática. Respecto a la brecha de experiencia, mujeres y hombres respondieron de manera diferente respecto a la percepción del impacto del despliegue en las operaciones de paz.

# 8

## Predisposición al liderazgo institucional

**PRIORIDAD  
MEDIA**



**«Mide el grado que existe en el marco nacional para valorar y alentar la participación significativa de las mujeres, así como si existe voluntad política a nivel nacional y también al nivel medio de la carrera para implementar cambios»  
(Karim, 2020).**



### Los objetivos del área temática son:

- » Asegurar que las mujeres participen de manera equitativa en la toma de decisiones.
- » Integrar la participación significativa de las mujeres en las áreas de política prioritarias para el país y el personal.
- » Establecer un marco nacional para aumentar la participación significativa de las mujeres.

## Resumen de resultados

■ La predisposición de liderazgo institucional es prioridad media debido a que mujeres y hombres dentro de la institución no presentan diferencias significativas en su experiencia, y en comparación con las otras áreas temáticas, tampoco representa una barrera desproporcionada para las mujeres. En mayor medida, las posturas de la institución se transmiten al personal. Sin embargo, de acuerdo con las mujeres de la encuesta, esta área temática fue identificada como el segundo reto más importante para incrementar su participación en las operaciones de paz. El 37 % de las mujeres declararon que «las posiciones de liderazgo o los supervisores no apoyan el incremento del despliegue de mujeres».

### Principales buenas prácticas

- » El personal siente apertura de hablar con sus superiores en temas de capacitación y personales, siendo que un 93 % dice sentirse con la confianza para solicitar mayor capacitación o entrenamiento. También, un 61 % está dispuesto a hablar de temas familiares que pueden estar afectando su vida laboral.
- » Se reconoce un valor a México y a la SSPC por el despliegue, el 91 % considera que apoya a la institución y un 96 % cree que coadyuva a posicionar a México a nivel internacional.
- » Hay mujeres pioneras en la materia, a pesar de que no sean originarias de esta Secretaría.
- » Hay mujeres supervisoras en la SSPC, pues el 68 % de la muestra reportó haber estado bajo la supervisión de alguna mujer.
- » El personal recibe capacitación en materia de igualdad de género dentro de la institución, tanto el superior como subalterno. La capacitación más concurrente entre los encuestados fue la de acoso laboral (73 %).
- » La institución cuenta con 12 cursos en materia de género, los cuales son tomados por personal de la SSPC y los órganos administrativos desconcentrados.

- » Hay pronunciamientos de cero tolerancia al acoso sexual y al hostigamiento dentro de la institución. Inclusive hay un *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual* de la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres que refuerza las políticas institucionales.

### Principales barreras

- » El personal tiene opiniones divididas sobre la receptividad del personal superior al subalterno, esto con base en las experiencias respecto a la apertura de oficiales superiores al escuchar experiencias de sus subalternos. El 48 % mencionó estar de acuerdo y el 45 % en desacuerdo con lo anterior.
- » No hay mentores en la institución para brindar apoyo y orientación para las mujeres dentro de la SSPC. Sólo el 37 % de los encuestados mencionó que existen estas figuras en contra del 61 % que declaró que no las hay.
- » No hay capacitación en idiomas para el personal, el 64 % de los encuestados respondió que no reciben capacitaciones de los idiomas inglés o francés por parte de la institución para desplegar en una misión.
- » Las operaciones de la paz y las agendas de Mujeres, Paz y Seguridad no son conocidas por parte del personal. El 98 % de la muestra no sabe cuántas mujeres han sido desplegadas en una operación de la paz y solamente un 11 % ha oído hablar de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad.
- » El personal no conoce las figuras en materia de género dentro de la institución, lo cual es contradictorio respecto a la postura de la institución que busca integrar la perspectiva de género.
- » Las figuras de puntos focales o enlaces de género no son conocidas en la institución, ni, de manera general, los órganos administrativos desconcentrados en la SSPC.
- » No existe una guía de buenas prácticas o un manual en materia de género dentro de la SSPC o sus órganos desconcentrados.
- » No hay aliados masculinos dentro de la institución, pues el 28 % del personal encuestado reporta no conocer a algún hombre que haya apoyado a alguna mujer en una situación que implique asesoramiento o que la haya defendido al ser discriminada.

## Buenas prácticas



### **El personal siente apertura para hablar con su superior para temas de capacitación y personales**

El 93 % de la muestra estaría muy dispuesto o dispuesto a acercarse a un superior para solicitar mayor capacitación o entrenamiento y el 86 % estaría dispuesto a acercarse a un superior para hablar de conductas inapropiadas de otros colegas. El 61 % del personal estaría dispuesto a acercarse para hablar de temas familiares que pueden estar afectando en su vida laboral.

### **Se reconoce un valor a México y a la institución por el despliegue**

El 91 % de la muestra considera que participar en operaciones de paz brinda beneficios a la Secretaría de Seguridad Pública y Ciudadana, mientras que el 96 % considera que la participación en operaciones de la paz contribuye a posicionar al Estado mexicano a nivel internacional.

### **Existen mujeres pioneras en el país, a pesar de que no hay una que pertenezca a la secretaría**

En el país, hay mujeres pioneras de la SEDENA y la SEMAR que han sido desplegadas en las operaciones de paz. Hasta el momento, la SSPC no cuenta con alguna mujer policía pionera en la participación en las operaciones de paz.

### **Buena práctica: teniente coronel María del Rosario Cardoso Reyes de la Secretaría de la Defensa Nacional, pionera en las operaciones de paz**

La teniente coronel enfermera diplomada del Estado Mayor María del Rosario Cardoso Reyes participó en la Misión Multidimensional Integrada de Estabilización de las Naciones Unidas en Mali (MINUSMA). Fue la primera mujer en servir en la operación de paz. También ha participado en la reunión de la Red de Puntos Focales sobre la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad liderada entonces por Canadá y Uruguay en 2019. Actualmente se encuentra laborando en el Centro de Estudios del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (CEEFA) en la Ciudad de México. Su experiencia ha sido publicada por medios de comunicación, declarando que:

Nos permitieron trabajar ahí durante un año. Como mujer, mexicana e integrante del Ejército mexicano, tener la oportunidad de que el gobierno nos integre para apoyar y restablecer la paz en otros países, nos genera experiencia, aunque son conflictos totalmente diferentes a los países que vamos, pero tomamos experiencia para la solución de ciertas situaciones que privan de la paz a gente vulnerable como son mujeres, niños y niñas. (*El Universal*, 8 de marzo de 2020)

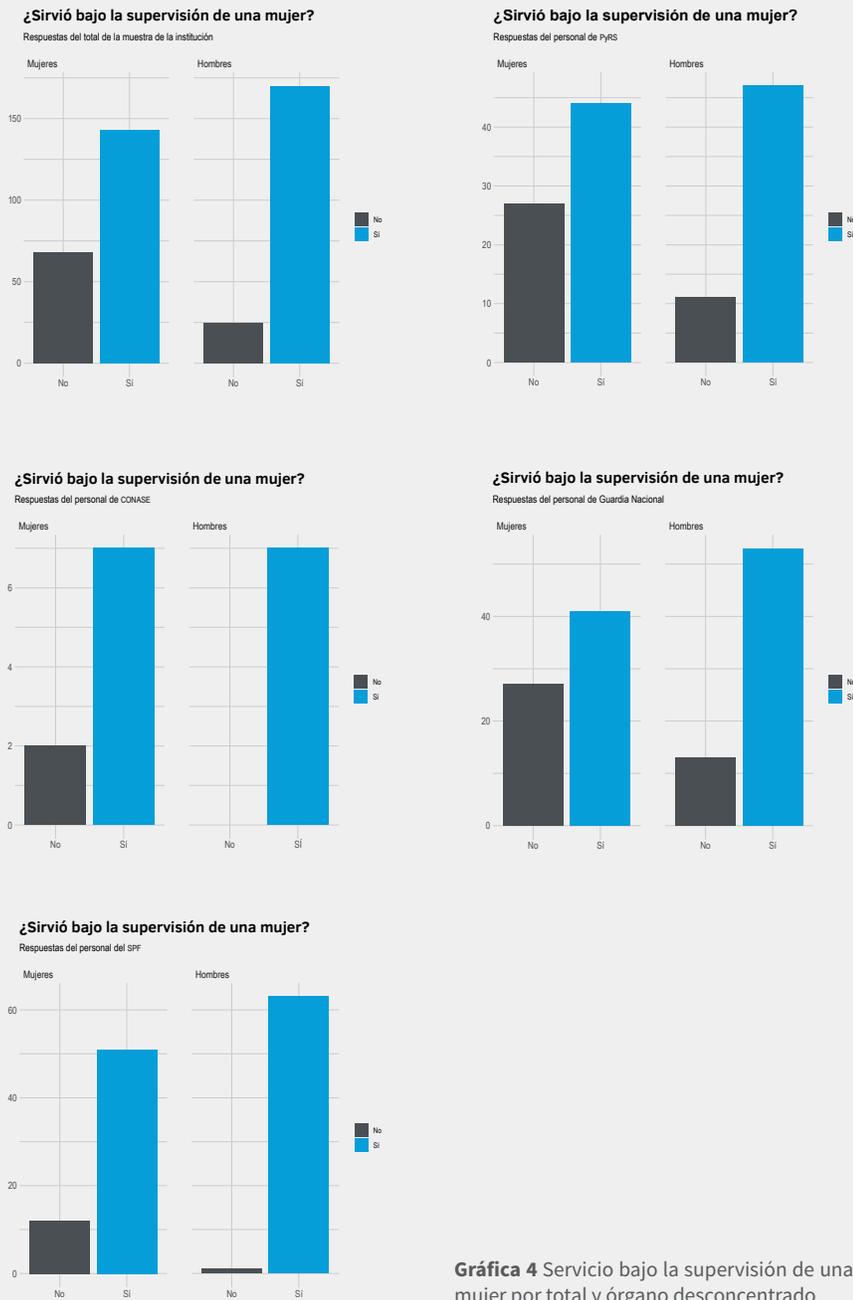
### **Buena práctica: capitán de corbeta Cecilia Sáenz Morales, mujer pionera de la SEMAR en desplegarse en operaciones de paz**

La capitán de corbeta, Servicio de Sanidad Naval y licenciada en Enfermería Cecilia Azucena Sáenz Morales sirvió en la Misión de Verificación de Colombia (UNVMC) de Naciones Unidas. Fue la primera mujer de la Secretaría de Marina en servir en una operación de paz (*El Universal*, 25 de enero de 2018). La capitán de corbeta fue capacitada y adiestrada en el Centro de Adiestramiento de Paz en Kingston, Canadá. Actualmente se encuentra adscrita al Centro Médico Naval. Sobre su experiencia en la misión, la capitán de corbeta ha expresado que:

mi profesión y adiestramiento con el que cuento, me permitieron un mayor acercamiento con la población y brindar atención y evacuación de heridos, diferentes padecimientos, mujeres embarazadas y lactantes (*Excélsior*, 7 de marzo de 2028).

## En la institución, hay mujeres supervisoras

El 68 % de la muestra ha servido bajo supervisión de una mujer. Las mujeres de la GN y PyRS fueron las que más respondieron que «no» en comparación con la respuesta de los hombres de su mismo órgano desconcentrado.



**Gráfica 4** Servicio bajo la supervisión de una mujer por total y órgano desconcentrado

## El personal recibe capacitaciones de género en la institución

Tanto personal superior y subalterno toma capacitaciones o entrenamientos de género. En el personal superior el curso más recibido es sobre acoso laboral con 78 % y en personal subalterno es en temas de género (nuevas masculinidades, diversidad sexual, roles de género, etc.). En ambos rangos, los porcentajes de capacitaciones recibidas están por encima del 50 %. Respecto a las herramientas de género dentro de la institución, el 58 % respondió que conoce la política de integración de la perspectiva de género dentro de la institución.

La formación en materia de género en servicio fue recibida por la mayoría del personal encuestado, siendo sobre acoso laboral la más popular (73 %). Además, más del 20 % de la muestra declaró que algún superior se le ha acercado con referencia a una capacitación de género (38 %).

## La institución, en su totalidad, cuenta con diversos cursos en materia de género

De manera general, la secretaría cuenta con doce cursos en materia de género con diversas temáticas.

**Tabla 15** Cursos ofrecidos por la SSPC en materia de género

Nombre	Institución a cargo
Derechos Humanos y Género	CNDH
Diplomado Derechos Humanos desde la Perspectiva de Género	CNDH
Diplomado Impartición de Justicia con Perspectiva de Género	CNDH
Género y Juventudes	MÉXICO
Género, Masculinidades y Lenguaje Incluyente y No Sexista	CNDH
Inducción a la Igualdad entre Mujeres y Hombres	INMUJERES
Investigación con Perspectiva de Género sobre la Tortura Sexual contra las Mujeres	CNDH
Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género	MÉXICO
Súmate al Protocolo	INMUJERES
Taller virtual: Cultura Organizacional con Igualdad para Prevenir la Violencia de Género	SSPC
Yo Sé de Género 1-2-3: Conceptos Básicos de Género; Marco Internacional para la Igualdad de Género, y Promoción de la Igualdad de Género en el Sistema de la ONU	ONU MUJERES
Yo Sé de Género: Igualdad de Género y Migración	ONU MUJERES

En caso de los órganos administrativos desconcentrados, para PyRS se encontró que hay un curso obligatorio sobre el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en el cual se han capacitado, hasta 2021, a 10,447 personas. Además, también se cuenta con un curso sobre la transversalización de perspectiva de género (realizado en 2021 y con expectativa de realizar uno en 2022).

En la CONASE, se ha señalado la existencia de cursos, talleres y conferencias en materia de derechos humanos, sin hacer referencia a temas de género. En el tercer informe de la Estrategia de Seguridad Pública de la SSPC, se establece que entre abril de 2021 y marzo de 2022 se capacitaron a 726 personas en 23 cursos de género y derechos humanos.

Respecto a la GN, se tiene el registro de que, para 2021, 8,557 personas han concluido cursos en materia de género, uso de la fuerza y derechos humanos. De acuerdo a la Guardia Nacional, se cuenta con programas de cursos en línea para la difusión de una cultura de igualdad y no discriminación y de respeto a los derechos humanos. Para poder tomar estos cursos, no hay requisitos mínimos de ingreso y se ofertan de manera abierta a través de canales internos, buscando incentivar la participación del personal desplegado en todo el país sin importar su rango. Estos cursos son realizados en coordinación con la CNDH, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de las Familias (SNDIF) y la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM).

Respecto al SPF, los cursos en materia de género son incorporados desde la formación inicial. Además, se toman cursos de otras dependencias, capacitaciones en línea y conferencias especializadas a través de canales como YouTube. Sobre la obligatoriedad de los cursos, aquellos relativos a la explotación y abuso sexual, los llevados a cabo en la academia y los que se consideren parte de la profesionalización son obligatorios. Además, para evaluar al personal se toma en cuenta la no discriminación con base en el género.

En el tercer informe de labores, la SSPC especifica que dentro de la capacitación en octubre de 2020 se realizó el curso de capacitación especializado en materia de género sobre la implementación de la resolución 1325 (2000) sobre mujeres, paz y seguridad (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, 2021).

### **Perspectiva de género en la Estrategia Nacional de Seguridad Pública**

México cuenta con un amplio marco legal en materia de género dentro de la Estrategia Nacional de Seguridad Pública. En los últimos dos Planes Nacionales de Desarrollo se hace alusión a la equidad y perspectiva de género. En cuanto al plan de 2019 a 2024 (DOF, 2019), éste tiene como uno de sus principios rectores «No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera», en lo cual incluye la igualdad de género. Respecto al Gobierno anterior (sexenio 2013-2018) (DOF, 2013), éste planteaba el desarrollo de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la administración federal.

### **Existen pronunciamientos de cero tolerancia al hostigamiento y abuso sexual dentro de la institución**

Respecto al pronunciamiento público de los altos mandos en contra del hostigamiento sexual y abuso sexual, en la Secretaría, de manera general, se encontró que la cero tolerancia está expuesta de manera explícita en los códigos de conducta, documentos públicos para el personal y el público en general. Sí existe un hueco respecto a los pronunciamientos de manera interna, pero de manera externa se han pronunciado en casos como el de Debanhi Escobar en 2022. Para PyRS, se encontró que en 2020 hubo un pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

En la CONASE no existe un registro público de pronunciamiento por parte de la dirección. De cierta manera, se rigen por el código de conducta de la SSPC, mismo que establece la cero tolerancia. En el caso de la GN, el comandante ha emitido un pronunciamiento de «Cero tolerancia de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual», el cual ha sido difundido de manera electrónica en la red interna de la institución y de manera impresa en las instalaciones de la GN. Finalmente, en el caso del SPF el pronunciamiento se emitió en 2020 en el cual «las autoridades, manifestamos nuestro absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y dignidad de las personas. Asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual...» (Servicio de Protección Federal, 2020).

### **Buena práctica: mecanismos formales internos relativos al combate de la explotación y abuso sexual**

De manera general, la SSPC implementa el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Federal. Éste es una guía de

actuación para funcionarias y funcionarios públicos para brindar atención a víctimas de conductas de hostigamiento y acoso sexual. Además, el Código de Ética de la Función Pública también contiene temas referentes a estas conductas. Internamente, si fuera un proceso disciplinario, éste se dirige al órgano interno de control y se complementa con el principio de cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual. Además, la SSPC es capaz de recibir denuncias contra los órganos desconcentrados que dependen de ésta.

En PyRS es la persona consejera quien brinda atención en casos de HAS. El procedimiento consiste en que en primer lugar se establece el encuadre con la presunta víctima de HAS. Posteriormente se recaba información sobre la situación y se informa a la presunta víctima la situación identificada. Después se le proporciona información a la víctima sobre las alternativas para la atención y se facilita que pueda definir las acciones a seguir en su caso. Finalmente se cierra la orientación con la presunta víctima y se informa el caso a las instancias competentes.

En el caso de la CONASE se hace referencia a que el procedimiento es conforme al protocolo para presentar denuncias y quejas ante el comité de ética.

En el caso de la GN existen consejos de disciplina en los que se incluye el Consejo de Comisarios, Consejo de Honor Superior y Consejo de Honor Ordinario. En cada uno de éstos recae una responsabilidad de acuerdo a su competencia y el tipo de falta de que se trate. El capítulo dos del Reglamento de la Ley de la Guardia Nacional hace referencia a los consejos de disciplina y en su artículo 170 se establece que éstos «funcionarán con carácter permanente y con autonomía para emitir sus resoluciones» (DOF, 11 de diciembre de 2020). El protocolo que sigue este órgano se basa en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual emitido por la Secretaría de la Función Pública.

Finalmente, para el SPF la denuncia debe de ser presentada ante el comité de ética según lo establecido en los *Lineamientos generales para la integración y funcionamiento de los comités de ética*. En casos de hostigamiento sexual y acoso sexual y de discriminación se atiende conforme al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Esto hace que el sistema del SPF esté basado en lo establecido por la Secretaría de la Función Pública y no necesariamente cuenta con mecanismos internos como lo tienen otros órganos administrativos desconcentrados.

## El protocolo para la prevención de EAS en México

Estos mecanismos internos están respaldados en gran medida por un marco nacional más amplio para la prevención del hostigamiento sexual y el acoso sexual de la Secretaría de la Función Pública.

### **Buena práctica: Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Secretaría de la Función Pública**

El protocolo (SFP, 2020) tiene como objetivos: establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia; definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia; señalar las vías e instancias competentes al interior de las dependencias y entidades de la APF, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual; establecer las pautas de elaboración para que cada dependencia y entidad de la APF cuente con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen, y contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF. Es el control interno de la administración pública federal quien realiza el proceso en caso de injerencia en este tipo de conducta.

Además, define qué es el acoso sexual (forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos). También retoma el registro de este tipo de delitos y establece, como principios y postulados, la cero tolerancia, perspectiva de género, acceso a la justicia y el principio propersona. Por su parte, el hostigamiento sexual lo describe como «El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva».

## Barreras

### El personal tiene opiniones divididas sobre la receptividad del personal superior hacia el subalterno

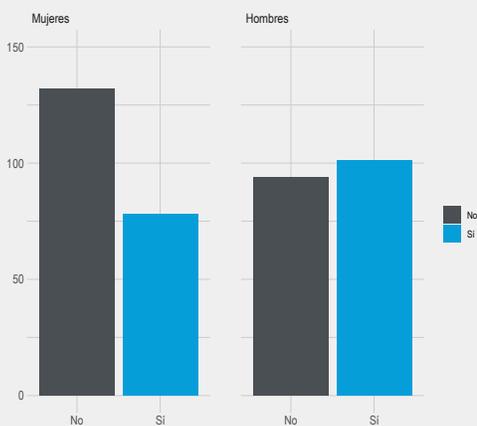
Las experiencias del personal difieren respecto a la apertura de oficiales superiores a escuchar la experiencia del personal subalterno. 48 % declaró estar en desacuerdo con dicha oración, sin embargo, 45 % consideró que estaba «muy de acuerdo», «de acuerdo» o «neutral».

### No existen mentores en la institución para brindar apoyo al personal

Sólo el 37 % de la muestra de mujeres declaró tener un mentor dentro de la institución que pueda brindarle orientación a la carrera contra un 61 % que declaró «no». Esta tendencia se aprecia en los órganos administrativos desconcentrados, pues en todos, las mujeres que respondieron no tener un mentor dentro de la institución es en mayor número a la de los hombres.

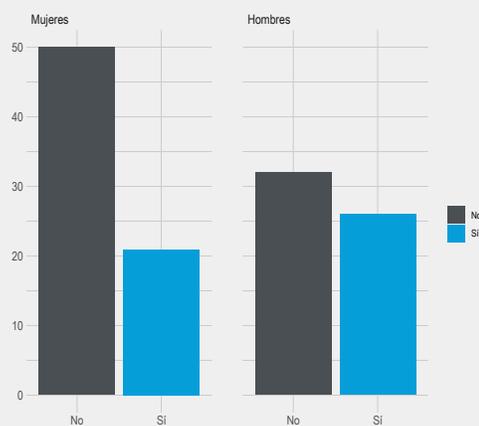
#### ¿Tiene un mentor/a dentro de la institución?

Respuestas del total de la muestra de la institución



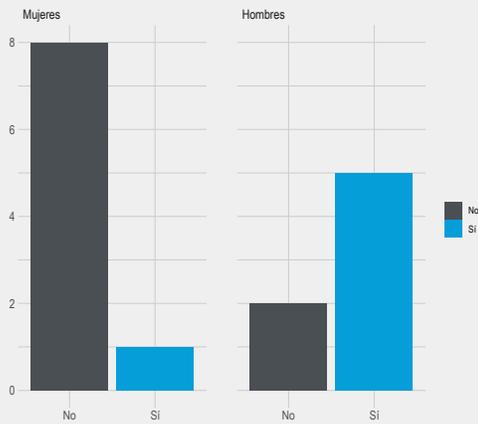
#### ¿Tiene un mentor/a dentro de la institución?

Respuestas del personal de PyRS



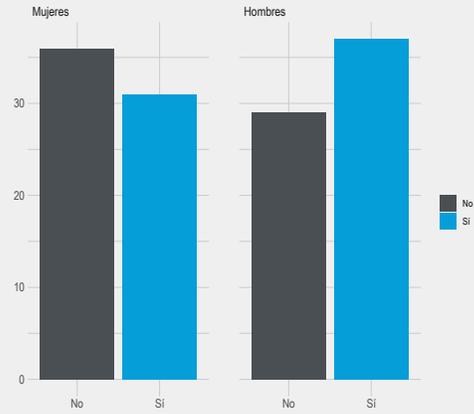
**¿Tiene un mentor/a dentro de la institución?**

Respuestas del personal de CONASE



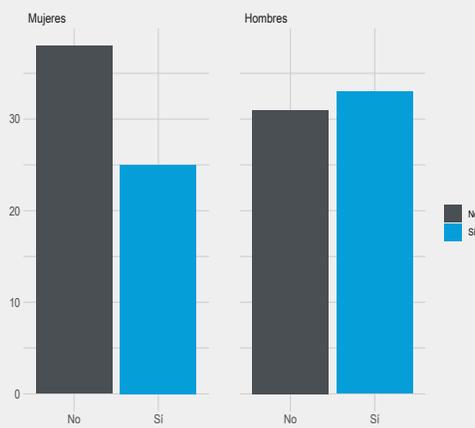
**¿Tiene un mentor/a dentro de la institución?**

Respuestas del personal de Guardia Nacional



**¿Tiene un mentor/a dentro de la institución?**

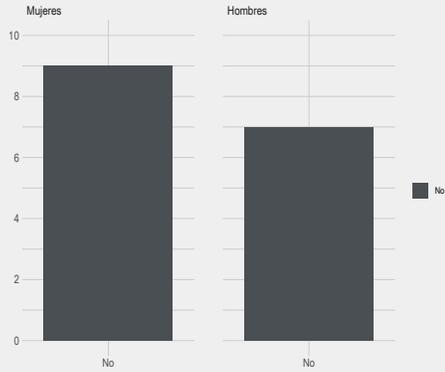
Respuestas del personal del SPF



**Gráfica 5** Mentores en la institución de manera general y por órgano desconcentrado

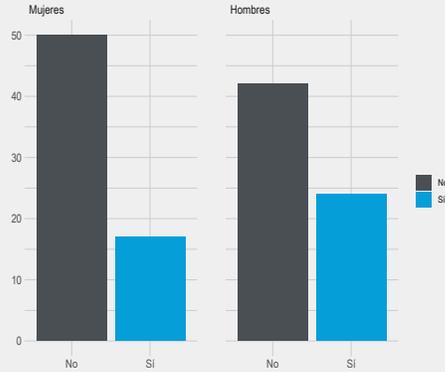
**¿La institución cuenta con programas de capacitación de inglés o francés para el despliegue?**

Respuestas del personal de CONASE



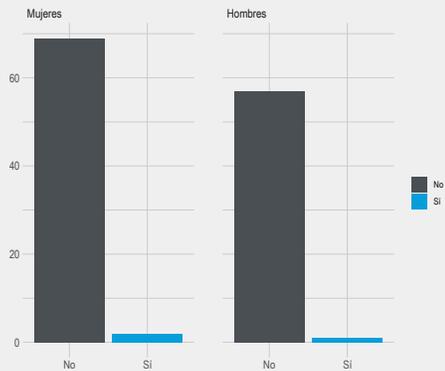
**¿La institución cuenta con programas de capacitación de inglés o francés para el despliegue?**

Respuestas del personal de Guardia Nacional



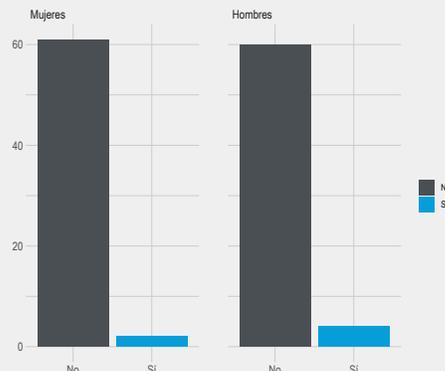
**¿La institución cuenta con programas de capacitación de inglés o francés para el despliegue?**

Respuestas del personal de PjRS



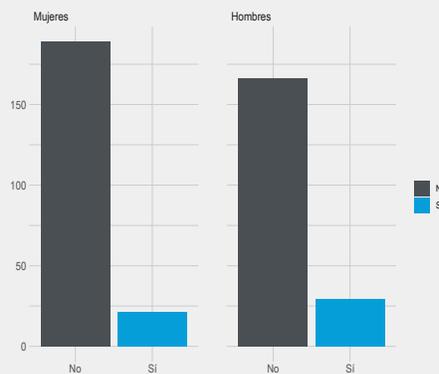
**¿La institución cuenta con programas de capacitación de inglés o francés para el despliegue?**

Respuestas del personal de SPF



**¿La institución cuenta con programas de capacitación de inglés o francés para el despliegue?**

Respuestas del total de la muestra de la institución



**Gráfica 6** Capacitación en inglés o francés por total y órgano desconcentrado

### **La participación de las mujeres en operaciones de paz no es conocida**

En las barreras se encontró que el 98 % de la muestra no sabe cuántas mujeres han sido desplegadas en una operación de la paz.

### **La agenda Mujeres, Paz y Seguridad no es conocida por el personal**

Del personal encuestado, sólo el 11 % ha oído hablar de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad. A pesar de que los altos rangos tienen más probabilidad de conocer la resolución 1325 (2000), a diferencia de cargos subalternos, esto no coincide con lo expresado por la institución. Si bien no existe una capacitación específica en materia de la Resolución 1325 (2000) para el personal superior, la Secretaría ha realizado capacitaciones virtuales en esta materia con el apoyo de la SRE, la ONU Mujeres y la UDLAP a todo el personal de la Secretaría y sus órganos administrativos desconcentrados.

Sin embargo, cuando se analiza por órgano administrativo desconcentrado, difieren las respuestas. Para la GN y el SPF se tienen antecedentes referentes a que algunos integrantes han recibido capacitación en la materia, coordinados por la SSPC. En el tercer informe de labores de la SSPC se resalta que en octubre de 2020 se realizó el curso de capacitación especializado en materia de género sobre la implementación de la resolución 1325 (2000). Participaron 735 personas (463 mujeres y 272 hombres) de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y de 84 municipios de las 18 entidades federativas con mayor incidencia de presuntos feminicidios reportados en el país.

### **El personal no conoce las figuras en materia de género en la institución**

Menos del 50 % de la muestra conoce la división/unidad de género dentro de la Secretaría (sólo 38 %), el punto focal de género (14 %) y el asesor o guía (27 %). Esto no coincide con la postura de la institución, pues, a través de distintos documentos y esfuerzos, se ha buscado integrar la perspectiva y equidad de género en todas las normativas.

**Tabla 16** Conocimiento de herramientas de género en la institución y por órgano desconcentrado

	SSPC general			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Asesor o guía	27.34 %	25.12 %	29.74 %	17.05 %	16.90 %	17.24 %	31.25 %	22.22 %	42.86 %	27.61 %	30.88 %	24.24 %	37.01 %	28.57 %	45.31 %
Punto focal	14.04 %	11.37 %	16.92 %	9.30 %	5.63 %	13.79 %	18.75 %	NA	42.86 %	12.69 %	13.24 %	12.12 %	19.69 %	17.46 %	21.88 %
División/ unidad	37.93 %	37.91 %	37.95 %	18.60 %	14.08 %	24.14 %	81.25 %	88.89 %	71.43 %	44.03 %	48.53 %	39.39 %	45.67 %	46.03 %	45.31 %
Política de integración de la perspectiva de género	57.88 %	49.76 %	66.67 %	39.53 %	29.58 %	51.72 %	56.25 %	33.33 %	85.71 %	64.18 %	57.35 %	71.21 %	70.08 %	66.67 %	73.44 %
Otro	2.22 %	1.90 %	2.56 %	1.55 %	NA	3.45 %	6.25 %	NA	14.29 %	1.49 %	1.47 %	1.52 %	3.15 %	4.76 %	1.56 %
No lo sé	23.40 %	27.96 %	18.46 %	45.74 %	53.52 %	36.21 %	NA	NA	NA	19.40 %	20.59 %	18.18 %	7.87 %	11.11 %	4.69 %

Ejemplos de la integración de la perspectiva de género en la institución es la profesionalización de los policías con perspectiva de género, reinserción social con perspectiva de género, vinculación con organismos nacionales e internacionales como SRE, CONAVIM, INMUJERES, ONU Mujeres, el Centro de Ginebra para la Buena Gobernanza del Sector de Seguridad y la División de Policía del Departamento para las Operaciones de la Paz de la ONU, así como programas para la erradicación de la violencia como las mujeres y la difusión del modelo policial que incluye la perspectiva de género de forma transversal. Esta política general de la SSPC también rige el caso de la CONASE, órgano desconcentrado que no cuenta con una política elaborada por el mismo órgano.

En el caso de PyRS, la política oficial de integración de perspectiva de género es la «Política de género, igualdad y no discriminación en prevención y readaptación social». Ésta tiene el objetivo de «establecer en prevención y readaptación social, ejes, estrategias y acciones afirmativas que promuevan una cultura institucional en donde se privilegie la igualdad, no discriminación y perspectiva de género» (Prevención y Readaptación Social, 2020). Además, la igualdad de género es uno de los valores del código de conducta y se considera como objetivo prioritario impulsar la reinserción social de las personas privadas de la libertad con enfoque de respeto a los derechos humanos, inclusión y perspectiva de género. Esta política también se ve reflejada en el artículo 10 de la Ley de Ejecución Penal que hace referencia a los derechos de las mujeres privadas de la libertad, el trato que deberían recibir y su atención médica.

Respecto a la GN, no se tiene un registro de la política oficial de integración de la perspectiva de género. Esta se adhiere al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) en el que aparecen la igualdad y perspectiva de género. Además, se repite el caso

de la SSPC en que en todas las normativas se inserta una perspectiva de género en toda su documentación.

Finalmente, el SPF también cuenta con una política integradora de la perspectiva de género. El objetivo de ésta es establecer y promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación. Provee ciertas definiciones y principios generales que deben guiar el actuar del SPF. Dentro del órgano desconcentrado se considera a la perspectiva de género como uno de los principios constitucionales de la doctrina policial.

### **La División o Unidad de Género dentro de la SSPC y sus órganos desconcentrados**

La SSPC no cuenta dentro de su estructura con una división o unidad de género, sin embargo, tiene una instancia homóloga a la Unidad de Igualdad de Género que se encarga de articular esfuerzos, promover acciones de igualdad de género en la dependencia, sesiona como Gabinete de Género, en el cual participan las y los titulares de las unidades administrativas y los órganos administrativos desconcentrados de la secretaría. Este gabinete se creó el 20 de mayo de 2021 mediante el Acuerdo de creación y funcionamiento del Gabinete de Género de la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. Además, cuenta con enlaces de género en la Subsecretaría de Seguridad Pública y las unidades administrativas de la Secretaría, en la que destaca la Unidad de Política Policial, Penitenciaria y Seguridad Privada, como responsable de impulsar la Resolución 1325 (2000) del CSONU y los trabajos de las operaciones de mantenimiento de la paz. Por su parte, la Dirección General de Recursos Humanos es la responsable de las actividades de igualdad de género, instrumentación de los programas para la formación, capacitación y certificación del personal en materia de igualdad de género. Esto es complementario con la creación del Gabinete de Género en febrero de 2021, el cual tiene el objetivo de articular los esfuerzos al interior de esta Secretaría, así como promover acciones de igualdad sustantiva, con perspectiva de género y derechos humanos.

En el caso de la GN existe la Dirección de Género e Inclusión que está adscrita a la Dirección General de Derechos Humanos y Vinculación Ciudadana. Entre sus funciones se encuentra la capacidad de fungir como «enlace ante otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para la atención de los asuntos relacionados con la protección y promoción de los derechos humanos, la equidad de género y el derecho internacional» (DOF, 11 de diciembre de 2020). También puede proponer e instrumentar acciones preventivas y correctivas relacionadas con la equidad de género; impulsar

acciones a la consolidación de una cultura de perspectiva de género, y la promoción e instrumentación de la formación integral en materia de perspectiva de género.

No existe una división o unidad de género en PyRS, la CONASE y SPF. En PyRS, no se hace referencia dentro del manual de la organización a pesar de que el comisionado sí cuenta con una asesoría de género. Respecto a la CONASE, el área encargada de llevar a cabo los temas de género en 2021 era la dirección de capacitación. En el caso de PyRS, existe un comité de género, el cual tiene actividad constante, pero no podría considerarse en el sentido técnico como una unidad. Además, estos temas dentro del órgano desconcentrado se encuentran en las competencias de la Dirección General de la Administración.

### **La figura de puntos focales de género existe en la institución**

Los órganos administrativos desconcentrados y la SSPC tienen un punto focal de género. Además, de manera general también se puede encontrar un comité de ética el cual puede brindar asesorías en cuanto a la aplicación del Código de Conducta y de Ética que contempla materia de género. Para PyRS estas figuras trabajan directamente con el comisionado, existe una Consejería en Materia de Hostigamiento y Abuso Sexual y el Comité de Ética es el órgano de consulta para la supervisión del cumplimiento del Código de Ética. En el caso de la CONASE recae en la Dirección de Capacitación. Para el SPF los enlaces de género están en el Comité de Género. En el caso de la GN está dentro de la Dirección de Género e Inclusión.

### **No hay una guía de buenas prácticas o manual en materia de género**

Haciendo referencia a si la institución tiene una caja de herramientas o manual de género, ni la SSPC o sus órganos administrativos desconcentrados cuentan con este tipo de mecanismos.

### **La capacitación en temas de género no se da desde la formación de los integrantes de la institución**

En la academia los nuevos reclutas no reciben formación en materia de género pues el 51 % de la muestra declaró que no recibió ninguna capacitación (sobre acoso sexual y abuso sexual, en temas de género, de género y liderazgo, entrenamiento especializado en materia de género o sobre acoso laboral). Esto no coincide con lo expresado por la institución, pues la capacitación en materia de género es para toda la Secretaría como fue explicado anteriormente. En el caso de PyRS, la instrucción

en materia de género es parte de una de las unidades de estudio durante la etapa de formación y es obligatoria para las y los nuevos reclutas. En el caso de la CONASE, la formación es parte de los cursos de inducción (este órgano no cuenta con academia de formación). Para la GN hay una unidad de aprendizaje dirigida a la perspectiva de género y es obligatoria para los nuevos reclutas. Finalmente, en el SPF existe la formación en materia de género para los nuevos reclutas y es obligatoria para éstos.

### Los aliados masculinos no existen en la institución

El 28 % declaró que no conoce a hombres que hayan sido mentores de una mujer colega, defendido a mujeres que estaban siendo discriminadas, ayudado a mujeres avanzar en rango, promovido políticas para ayudar a mujeres o hablar con sus colegas hombres para corregir comportamientos problemáticos hacia las mujeres (este último es el más marcado por el personal de la encuesta llegando al 48 % del personal).

#### El rol de la SSPC en la promoción de aliados masculinos en la institución, a pesar de su desconocimiento por el personal

Dentro de la SSPC existen aliados masculinos que han promovido los derechos de las mujeres a través de distintos eventos, productos de comunicación como infografías y videos. En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se difundieron mensajes para erradicar las violencias contra las mujeres como:

- » Inicia SSPC 16 días de activismo contra la violencia hacia las mujeres
- » Compromiso de seguir impulsando acciones que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
- » Taller «Las nuevas masculinidades, ponte la camiseta»
- » Informe de acciones para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres
- » Diálogo sobre ciberseguridad con Olimpia Coral Melo
- » Yo prevengo las violencias contra las mujeres
- » Taller sobre cultura organizacional con igualdad para prevenir la violencia de género
- » Guía de ciberseguridad que incluye la Ley Olimpia
- » Claves feministas para la autoestima de las mujeres

## Brecha de implementación y brecha de experiencia

Se encontró brecha de implementación en la capacitación y conocimiento de la resolución 1325 (2000) en los altos mandos de la Secretaría y el conocimiento de las herramientas e integración de la perspectiva de género dentro de la institución. Si bien hay diversas formas en que esta perspectiva puede ser encontrada en la SSPC y sus órganos administrativos desconcentrados, el personal encuestado no las reconoce en la encuesta. Este caso se replica en la formación de los nuevos reclutas en materia de género. También hay brecha de implementación respecto a conocer aliados hombres en la institución.

Referente a la brecha de experiencia, mujeres y hombres respondieron diferente a la disposición de acercarse a un superior para hablar temas familiares y tener una mentora o mentor que pueda brindarles orientación de su carrera. También hubo diferencias entre las respuestas de mujeres y hombres sobre capacitación del idioma por parte de la institución. Estas diferencias también se observan en las respuestas sobre servir bajo la supervisión de una mujer, tomar cursos de género durante su servicio laboral, conocimiento sobre las herramientas de género que existen en la organización y si algún supervisor se ha acercado a ellas/os sobre una capacitación en temas de género.

# 9

## Roles de género

### PRIORIDAD ALTA



«Creencias subyacentes sobre los roles de hombres y mujeres en la institución. Se miden dos tipos de creencias: estereotipos de género o creencias sobre los roles que deben desempeñar hombres y mujeres en la institución y la sociedad; y la norma de protección de género, es decir, la idea de que las mujeres deben ser ayudadas, aunque sean integrantes de la institución de seguridad» (Karim, 2020).



### Los objetivos del área temática son:

- » Asegurarse de que las mujeres participen de manera equitativa en la toma de decisiones y la planificación, ejecución y evaluación de todas las actividades relacionadas con las operaciones de paz.
- » Eliminar las actitudes preconcebidas sobre los roles y habilidades de las mujeres en relación con su trabajo, así como con los despliegues de las operaciones de paz.

Tema transversal que se cruza e influye en las otras ocho áreas temáticas mencionadas anteriormente.

## Resumen de los resultados

El área «roles de género» es de prioridad alta debido a que es más probable que sea una barrera para mujeres y hombres, afecta desproporcionadamente a las mujeres, mientras que los hombres tienen experiencias diferentes en la institución. Además, esta área temática fue identificada por las mujeres como el principal reto en México para incrementar su participación. El 53 % de las mujeres consideraron que «las actitudes culturales hacen que las personas duden de las habilidades de las mujeres para el despliegue». La escala de roles de género muestra que hay una carga fuerte asociada a los estereotipos de género que prevalecen en la institución.

### Principales buenas prácticas

- » La peligrosidad de las misiones no es un punto que desincentive el despliegue de mujeres en las operaciones de paz de la ONU. Menos del 20 % respondió que la peligrosidad de la misión fue determinante para su decisión.
- » Las mujeres y hombres son iguales ante la ley, según la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres no debe haber distinciones para realizar tareas o funciones en las instituciones.

### Principales barreras

- » A pesar de que en la encuesta se detectó que hombres y mujeres consideran que las mujeres son capaces de realizar operaciones tácticas, éstas no las realizan dentro de la institución.
- » Las mujeres no se desempeñan en cargos de liderazgo dentro de las instituciones, en los órganos administrativos desconcentrados las cifras se mantienen por debajo del 40 % en todas las ramas.

- » La percepción de la división del trabajo en las misiones tiene una carga asociada a estereotipos de género, en este caso se refuerzan los roles de género que debe tener cada uno de los desplegados, desde el trato con mujeres, niños y refugiados, hasta las relaciones con las policías locales.
- » Hay casos de discriminación dentro de la Secretaría, donde en PyRS y en la GN se han registrado casos de discriminación ante la CNDH.

## Buenas prácticas

### ■ La peligrosidad de las misiones no es razón por la cual las mujeres no se han desplegado

Como buenas prácticas se puede encontrar que menos del 20 % de las mujeres de la muestra (1 %) declaró que no se postuló a una operación de la Paz porque tenía la percepción de que las misiones son demasiado peligrosas.

### Mujeres y hombres son iguales ante la ley

A través de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres no se les prohíbe a las mujeres que desempeñen funciones tradicionalmente masculinas en la institución y sus órganos desconcentrados.

## Barreras

### ■ Las mujeres no se desempeñan en operaciones tácticas, a pesar de la percepción de que sí pueden hacerlo

La encuesta detectó que mujeres y hombres consideran que las mujeres son capaces de realizar operaciones tácticas (95 %). En caso de PyRS el porcentaje es también del 95 %, mientras que para la CONASE es del 100 %. En la GN es de 96 % y en el SPF de 94 %. Es decir, hay una tendencia similar, siendo el SPF donde el porcentaje se reduce.

Cuando se observan las tendencias entre las respuestas de mujeres y hombres respecto a este desempeño, el 96 % de las mujeres declararon estar totalmente de acuerdo contra el 94 % de los hombres. Para PyRS, las tendencias fueron 95 % de las mujeres contra 94 % de los hombres.

En la CONASE, ambos fueron 100 %, y para la GN fueron 98 % de las mujeres contra el 95 % de los hombres. Finalmente, el SPF fue 97 % de las mujeres contra 91 % de los hombres, siendo el órgano desconcentrado con una mayor diferencia porcentual.

**Tabla 17** Las mujeres pueden realizar operaciones tácticas especiales, general y por órgano desconcentrado

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
Totalmente en desacuerdo	0.49 %	NA	1.03 %	0.78 %	NA	1.72 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.79 %	NA	1.56 %
En desacuerdo	2.46 %	1.42 %	3.59 %	2.33 %	2.82 %	1.72 %	NA	NA	NA	1.49 %	NA	3.03 %	3.94 %	1.59 %	6.25 %
Neutral	1.48 %	1.42 %	1.54 %	1.55 %	1.41 %	1.72 %	NA	NA	NA	1.49 %	1.47 %	1.52 %	1.57 %	1.59 %	1.56 %
De acuerdo	67.49 %	66.35 %	68.72 %	72.87 %	73.24 %	72.41 %	75.00 %	66.67 %	85.71 %	68.66 %	66.18 %	71.21 %	59.84 %	58.73 %	60.94 %
Totalmente de acuerdo	27.83 %	30.33 %	25.13 %	22.48 %	22.54 %	22.41 %	25.00 %	33.33 %	14.29 %	27.61 %	30.88 %	24.24 %	33.86 %	38.10 %	29.69 %

Respecto a si los hombres son capaces de realizar este tipo de operaciones, las tendencias son similares a las respuestas sobre la capacidad de las mujeres. Todos por encima del 90 %, tanto en los totales como en las respuestas desagregadas por mujeres y hombres.

**Tabla 18** Los hombres pueden realizar operaciones tácticas especiales, general y por órgano desconcentrado

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
En desacuerdo	2.46 %	2.37 %	2.56 %	3.88 %	2.82 %	5.17 %	NA	NA	NA	0.75 %	1.47 %	NA	3.15 %	3.17 %	3.13 %
Neutral	1.72 %	1.90 %	1.54 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1.49 %	1.47 %	1.52 %	3.94 %	4.76 %	3.13 %
De acuerdo	77.83 %	75.83 %	80.00 %	84.50 %	85.92 %	82.76 %	87.50 %	88.89 %	85.71 %	77.61 %	72.06 %	83.33 %	70.08 %	66.67 %	73.44 %
Totalmente de acuerdo	17.49 %	18.96 %	15.90 %	11.63 %	11.27 %	12.07 %	12.50 %	11.11 %	14.29 %	19.40 %	23.53 %	15.15 %	22.05 %	23.81 %	20.31 %
No sé	0.25 %	0.47 %	NA	0.79 %	1.59 %	NA									

A nivel general, en la SSPC, el 65 % de los puestos operativos fueron de hombres, mientras que el 35 % fueron de mujeres. Para PyRS no se obtuvo una respuesta para la rama de seguridad, sin embargo, en el Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal 2020 (INEGI, 2021), se encontró que «al cierre de 2019, del total de servidoras y servidores públicos

destinados a funciones penitenciarias, 46.0 % fueron hombres y 54.0 % fueron mujeres». En el caso de la CONASE no se tiene ningún registro del personal operativo, mientras que en la GN los hombres en puestos operativos representan el 87 %, mientras que las mujeres sólo representan el 13 %. Finalmente, para el SPF los hombres contemplan el 79 % del personal operativo mientras que las mujeres el 21 %.

### **Las mujeres no se desempeñan como líderes en la institución**

En PyRS, de las posiciones de liderazgo el 36 % son mujeres, mientras que el 64 % son hombres. Para CONASE, las direcciones generales han sido ocupadas por hombres y ninguna por mujer (de 2018-2020). Respecto a la GN, las posiciones de liderazgo que corresponden a coordinaciones y unidades estaban integradas en 3 % por mujeres y 97 % por hombres. Finalmente, en el SPF el 44 % del personal en puestos de liderazgo son mujeres y 56 % hombres.

### **La percepción de la división del trabajo en las misiones tiene una carga asociada a estereotipos de género**

Relacionarse con mujeres y niñas/os en una zona de conflicto le fue atribuido por una gran mayoría de los y las encuestadas a las mujeres (77 %). Cuando se desagrega por sexo, las mujeres creen que son ellas en mayor medida las encargadas de esta tarea con el 79 % de respuestas, mientras que los hombres lo creen en el 76 %. En PyRS el porcentaje que cree que es una tarea para las mujeres es del 72 %, y cuando se ven las respuestas de las mujeres el porcentaje incrementa significativamente a las de los hombres (79 % contra el 66 %). En la CONASE el 100 % del total, mujeres y hombres, considera que es una tarea para las integrantes mujeres. Para la GN, el 76 % del total considera que es una tarea para las mujeres. Desagregado por sexo, el 75 % de las mujeres de la GN consideran que es una tarea para ellas, mientras que el porcentaje de hombres que lo cree aumenta ligeramente al 77 %. Finalmente, en el caso del SPF el 80 % del total cree que es una actividad para mujeres, mientras que las mujeres creen que es una tarea para ellas en menor medida (ligeramente) que los hombres, con el 79 % contra el 82 % respectivamente.

Relacionarse con personas refugiadas es una tarea más asociada a los hombres (48 %). Cuando se les pregunta a las mujeres, ellas creen que son principalmente los hombres (46 %), mientras que los hombres piensan que son ellos los encargados en un 48 %. En PyRS también piensan que es una tarea dirigida a los hombres mayormente (48 %). El 45 % de las mujeres considera que es una tarea de los hombres, mientras que el 52 % de los hombres piensa que es una tarea que debe ser llevada a cabo por ellos. Es importante notar que en el caso de PyRS, aumenta significativamente la diferencia porcentual entre mujeres y hombres que consideran que es una tarea para las integrantes mujeres (39 % en el caso de mujeres contra 22 % en el caso de hombres). En la CONASE,

el 62 % de la muestra considera que es una tarea para los integrantes hombres, mientras que, de esta muestra, el 67 % de las mujeres considera que es una tarea para los hombres y 57 % de hombres considera que es una tarea para ellos. En la GN, el 53 % del total, 54 % de las mujeres y 51 % de los hombres considera que es una tarea para los hombres. Finalmente, el SPF es el único órgano administrativo desconcentrado donde se cree (ligeramente superior) que es una tarea principalmente para mujeres. El 43 % de la muestra consideró que es una tarea para las integrantes mujeres contra 42 % que cree que es una tarea para los hombres. De manera desagregada, el 51 % de las mujeres considera que es una tarea para ellas, contra el 34 % de los hombres que cree se debe de asignar esta tarea para las mujeres. Los hombres creen en mayor medida que es una tarea para ellos (48 %).

El 55 % de la muestra considera que entrenar a las Fuerzas de Seguridad locales es una tarea para los hombres, contra el 21 % que considera que es para las mujeres. Las mujeres (52 %), en menor porcentaje que los hombres (58 %), consideran que es una tarea para ellos. Cuando se ven las respuestas de PyRS, el 53 % de la muestra cree que es una tarea para los hombres. Un porcentaje mucho mayor (60 %) de los hombres, a diferencia de las mujeres (47 %), considera que es una tarea para los hombres. En el caso de CONASE, las tendencias son similares: 62 % del total, 56 % de las mujeres y 71 % de los hombres, considera que es una tarea para los hombres. En GN el 61 % de la muestra considera que es una tarea para los hombres, mientras que el 54 % de las mujeres lo considera así contra el 68 % de los hombres. Finalmente, en el SPF el 50 % de la muestra cree que es para los hombres, 54 % de las mujeres y 45 % de los hombres también lo consideran así.

El 62 % de la muestra considera que responder ante un motín o revuelta contra el Gobierno es una tarea para los hombres. De manera desagregada, el 58 % de las mujeres y 65 % de los hombres se la atribuyen a estos últimos. En PyRS los porcentajes son 64 % del total, 59 % de la muestra de mujeres y 69 % de hombres. En la CONASE, un mayor porcentaje de mujeres (78 %) que de hombres (57 %) les atribuye la tarea a los hombres, mientras que el total de la muestra se encuentra entre estos dos porcentajes con 69 %. La GN tiene el porcentaje más bajo del total de su muestra que considera que es una tarea para los hombres (57 %), el 53 % de las mujeres y 62 % de los hombres consideran que es para los hombres. Finalmente, el 63 % del total, 60 % de las mujeres y 65 % de los hombres integrantes del SPF consideran que es una tarea para los hombres.

Responder ante un supuesto ataque terrorista también es atribuido a los hombres en mucho mayor medida con el 54 %. El 52 % de la muestra de mujeres y 57 % de la de hombres cree que es para hombres. En el caso de PyRS el porcentaje que piensa que debe de realizarse por los hombres es del 57 %, mientras que de manera desagregada son el 49 % de las mujeres y 65 % hombres. En la CONASE la opinión es dividida. El 56 % de la muestra considera que es una tarea para hombres, mientras que 44 % cree que es para mujeres. En la muestra de mujeres el 78 %

de las encuestadas considera que es una tarea para hombres contra el 22 % que piensa que es una tarea para ellas. En la de hombres, el 71 % considera que es una tarea para las integrantes mujeres contra el 28 % que es para los hombres. El 53 % de la muestra de la GN cree que es una tarea para los hombres. El porcentaje de la muestra de mujeres que cree que es para los hombres es 50 %, mientras que el de los hombres es 56 %. Finalmente, el SPF también se la atribuye a los hombres, con los porcentajes rondando alrededor de los 53 % y 54 % (53 % para el total), 54 % de mujeres y 53 % de los hombres.

Redactar reportes informativos es la única actividad que se atribuye principalmente a las mujeres. De manera general el 50 % del total de la muestra considera que es para las mujeres, mientras que el 53 % de las mujeres y 47 % de los hombres cree que es una tarea para ellas. En caso de PyRS los porcentajes se reducen ligeramente con el 49 % del total y de la muestra de mujeres, y 48 % de los hombres que consideran que es una tarea para las integrantes mujeres. En la CONASE, al igual que en otros casos, los porcentajes están divididos y tienen cierta tendencia donde las mujeres creen que son ellas quienes deben hacer esta actividad, mientras que los hombres piensan que son ellos. El 48 % de la muestra de la GN cree que es una tarea para las mujeres, el 51 % de las mujeres cree es una tarea para ellas y el 45 % de los hombres cree que es para integrantes mujeres. Finalmente, en el caso del SPF el porcentaje que cree que es una actividad para las mujeres es del 52 % del total, 54 % de las mujeres y 50 % de los hombres.

**Tabla 19** Percepción de la división de tareas en la misión desagregado por sexo, de manera general y por órganos desconcentrados

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
<b>Relacionarse con mujeres y niños en una zona de conflicto</b>															
Ambos	14.53 %	13.27 %	15.90 %	15.50 %	12.68 %	18.97 %	NA	NA	NA	18.66 %	19.12 %	18.18 %	11.02 %	9.52 %	12.50 %
Integrante hombre	7.14 %	7.58 %	6.67 %	10.08 %	8.45 %	12.07 %	NA	NA	NA	4.48 %	4.41 %	4.55 %	7.87 %	11.11 %	4.69 %
Integrante mujer	77.34 %	78.67 %	75.90 %	72.87 %	78.87 %	65.52 %	100 %	100 %	100 %	76.12 %	75.00 %	77.27 %	80.31 %	79.37 %	81.25 %
Otro	0.74 %	NA	1.54 %	1.55 %	NA	3.45 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.79 %	NA	1.56 %
<b>Relacionarse con personas refugiadas en un campamento</b>															
Ambos	17.98 %	16.59 %	19.49 %	18.60 %	15.49 %	22.41 %	NA	NA	NA	22.39 %	22.06 %	22.73 %	14.96 %	14.29 %	15.63 %
Integrante hombre	48.28 %	45.97 %	50.77 %	48.06 %	45.07 %	51.72 %	62.50 %	66.67 %	57.14 %	52.99 %	54.41 %	51.52 %	41.73 %	34.92 %	48.44 %
Integrante mujer	32.76 %	36.97 %	28.21 %	31.78 %	39.44 %	22.41 %	37.50 %	33.33 %	42.86 %	23.88 %	22.06 %	25.76 %	42.52 %	50.79 %	34.38 %
Otro	0.74 %	NA	1.54 %	1.55 %	NA	3.45 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.79 %	NA	1.56 %

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
<b>Entrenar a las Fuerzas de Seguridad Locales</b>															
Ambos	23.15 %	23.22 %	23.08 %	21.71 %	22.54 %	20.69 %	NA	NA	NA	28.36 %	30.88 %	25.76 %	22.05 %	19.05 %	25.00 %
Integrante hombre	54.93 %	51.66 %	58.46 %	52.71 %	46.48 %	60.34 %	62.50 %	55.56 %	71.43 %	61.19 %	54.41 %	68.18 %	49.61 %	53.97 %	45.31 %
Integrante mujer	20.69 %	24.17 %	16.92 %	23.26 %	29.58 %	15.52 %	37.50 %	44.44 %	28.57 %	9.70 %	13.24 %	6.06 %	27.56 %	26.98 %	28.13 %
Otro	0.99 %	0.47 %	1.54 %	2.33 %	1.41 %	3.45 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.79 %	NA	1.56 %
<b>Responder ante un motín/revuelta en contra del Gobierno</b>															
Ambos	24.14 %	25.12 %	23.08 %	24.81 %	26.76 %	22.41 %	NA	NA	NA	29.85 %	30.88 %	28.79 %	20.47 %	20.63 %	20.31 %
Integrante hombre	61.58 %	58.29 %	65.13 %	63.57 %	59.15 %	68.97 %	68.75 %	77.78 %	57.14 %	57.46 %	52.94 %	62.12 %	62.99 %	60.32 %	65.63 %
Integrante mujer	13.05 %	14.69 %	11.28 %	9.30 %	11.27 %	6.90 %	31.25 %	22.22 %	42.86 %	11.94 %	14.71 %	9.09 %	15.75 %	17.46 %	14.06 %
Otro	0.99 %	1.42 %	0.51 %	2.33 %	2.82 %	1.72 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.79 %	1.59 %	NA
<b>Responder ante un supuesto ataque terrorista después de recibir amenaza de bomba</b>															
Ambos	26.35 %	26.07 %	26.67 %	27.91 %	30.99 %	24.14 %	NA	NA	NA	30.60 %	29.41 %	31.82 %	23.62 %	20.63 %	26.56 %
Integrante hombre	54.43 %	52.13 %	56.92 %	56.59 %	49.30 %	65.52 %	56.25 %	77.78 %	28.57 %	52.99 %	50.00 %	56.06 %	53.54 %	53.97 %	53.13 %
Integrante mujer	17.98 %	20.38 %	15.38 %	12.40 %	16.90 %	6.90 %	43.75 %	22.22 %	71.43 %	15.67 %	19.12 %	12.12 %	22.83 %	25.40 %	20.31 %
Otro	0.99 %	0.95 %	1.03 %	3.10 %	2.82 %	3.45 %	NA								
<b>Redactar reportes informativos sobre la situación</b>															
Ambos	32.27 %	32.23 %	32.31 %	35.66 %	36.62 %	34.48 %	NA	NA	NA	35.82 %	35.29 %	36.36 %	29.13 %	28.57 %	29.69 %
Integrante hombre	16.26 %	13.27 %	19.49 %	13.18 %	11.27 %	15.52 %	43.75 %	22.22 %	71.43 %	13.43 %	10.29 %	16.67 %	18.90 %	17.46 %	20.31 %
Integrante mujer	50.00 %	52.61 %	47.18 %	48.84 %	49.30 %	48.28 %	56.25 %	77.78 %	28.57 %	48.51 %	51.47 %	45.45 %	51.97 %	53.97 %	50.00 %
Otro	1.23 %	1.42 %	1.03 %	2.33 %	2.82 %	1.72 %	NA	NA	NA	1.49 %	1.47 %	1.52 %	NA	NA	NA

## Existen casos de discriminación en la secretaría

En el caso de PyRS, a pesar de que los informes del comité de ética no desagregan las denuncias por principios generales, la CNDH ha emitido recomendaciones por causa de discriminación hacia personas transgénero en centros federales. Además, en marzo de 2022 se hizo conocido en diversos medios de comunicación un caso en que empleadas del Centro Federal de Rehabilitación Psicosocial (*El Universal*, 9 de

marzo de 2022) denunciaron al director y subdirector ante la CNDH y el SPF por abuso laboral y sexual. Respecto a la GN, de 2019 a 2021 se han registrado 10 casos de discriminación. Para la CONASE y el SPF no se reportó algún caso de discriminación por razón de sexo.

### **Brecha de implementación y experiencia**

Se encontró brecha de implementación respecto a las mujeres en funciones operativas. Si bien el personal de la encuesta cree que las mujeres son capaces de llevar a cabo este tipo de actividades, dentro de la institución tanto mujeres como hombres no ejercen de la misma manera en funciones operativas. Respecto a la brecha de experiencia, mujeres y hombres respondieron diferente respecto a si consideran que las mujeres son capaces de participar en operaciones tácticas especiales y si deberían participar o relacionarse en un campo de refugiados.



# 10

## Exclusión social

**PRIORIDAD  
BAJA**



**«Mide el grado de cohesión e identidad grupal, basándose en la creación de un grupo interno al excluir a aquellas personas que no se parecen o se comportan como las personas del grupo interno. Mide las prácticas utilizadas para mantener este grupo»  
(Karim, 2020).**



### Los objetivos del área temática son:

- » Garantizar que las mujeres tengan un impacto medible en la forma en que se llevan a cabo las operaciones de paz y que los efectos del despliegue en la vida de las mujeres uniformadas sean tan positivos como los de los hombres.
- » Se enfoca en cambiar las actitudes individuales y la cultura institucional hasta el punto de que las mujeres sean tratadas como integrantes iguales del equipo.

Es transversal, en el sentido de que si los individuos de un grupo muy unido tienen creencias negativas o estereotipadas sobre quienes están fuera del grupo, entonces están privilegiando a las personas de adentro y creando un ambiente de trabajo hostil para aquellas personas que están afuera.

## Resumen de los resultados

■ Esta área temática es de prioridad baja debido a que, respecto a las otras, representa una menor barrera para mujeres y hombres, y afecta en menor medida desproporcionadamente a las mujeres. Hay una mayor tendencia a que el personal no experimente las políticas de las instituciones y que mujeres y hombres tengan experiencias diferentes. Además, fue identificada como el quinto reto para las mujeres en el país para incrementar su participación en operaciones de paz. Dentro de las escalas que mide esta área temática, la escala de gravedad del comportamiento tabú no se cumple debido a que menos del 90 % no considera «muy serio» o «serio» el involucramiento de un hombre del equipo con una mujer local y el involucramiento de una mujer con un hombre local. Sin embargo, respecto a su notificación, más del 75 % del personal respondió que «sí» o «definitivamente sí» notificará tales conductas. Finalmente, la escala de hipermasculinidad denota que las creencias masculinas negativas dominan la cultura de la organización.

### Principales buenas prácticas

- » Los mecanismos para denunciar acoso son conocidos por la institución, el personal encuestado sabe a qué instancia dirigirse en caso de sufrir acoso u hostigamiento.
- » La imposibilidad de anular las decisiones del consejo disciplinario por los altos mandos, en tanto la decisión de anular las resoluciones del consejo disciplinario dependen del órgano administrativo descentrado de que se hable.

- » La reglamentación contra la EAS emana desde más de un mecanismo nacional, el marco legal para combatirlo es parte del actuar de la Secretaría de la Función Pública.
- » Las acciones afirmativas son bien vistas por el personal de la institución, pues más del 50 % del personal consideró que está «de acuerdo» o «muy de acuerdo» en emitir una convocatoria únicamente para mujeres para incrementar su participación en las operaciones de paz.
- » Existe cierta cohesión dentro de la institución, pues el 80 % considera que la institución es como una familia.
- » La vinculación negativa no es bien recibida en la institución a pesar de su existencia, menos del 50 % del personal encuestado la considera como necesaria.
- » Los entrenamientos mixtos son comunes en la institución, el 98 % de los encuestados los consideran como la mejor manera de entrenar.

### Principales barreras

- » El sistema interno de quejas y la política de quejas o denuncias no son conocidos en la institución. Sólo el 83 % del personal mencionó que conoce un sistema interno de quejas y el 60 % del personal respondió que conoce una política de protección de denunciantes.
- » La violencia doméstica no está considerada como violatoria dentro de la institución, el 69 % de los encuestados respondió que la violencia doméstica se considera una violación de códigos disciplinarios dentro de la institución.
- » Existen diferentes tipos de bromas dentro de la institución, el 35 % respondió haber escuchado bromas sobre mujeres, 46 % por su apariencia física y 35 % por su orientación sexual.
- » Los hombres presentan cierta conducta defensiva hacia el acoso, a pesar de que no excluyen la socialización con el sexo opuesto, hay temor de ser acusados de acoso sexual.
- » Las actividades de vinculación positiva no permean en la institución, pues el 74 % de la muestra declaró que participaba en eventos deportivos recreativos mixtos.

## Buenas prácticas

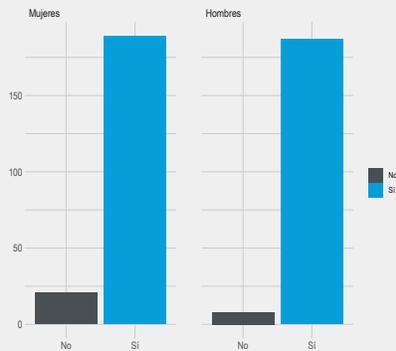
### Los mecanismos para denunciar acoso son conocidos por la institución

93 % de los encuestados respondieron que tienen conocimiento de lineamientos o regulaciones que establecen a quién deben dirigirse si

están siendo acosados o amenazados/os por colegas. Las tendencias de respuestas son similares entre mujeres y hombres en los distintos órganos administrativos desconcentrados. Sólo en caso de PyRS y la CONASE las respuestas de las mujeres hacia lo negativo son ligeramente mayores.

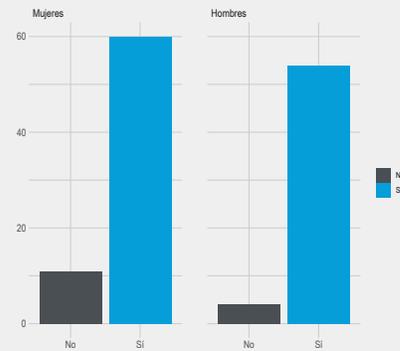
#### ¿Sabe a quién dirigirse si está siendo acosada/o?

Respuestas del total de la muestra de la institución



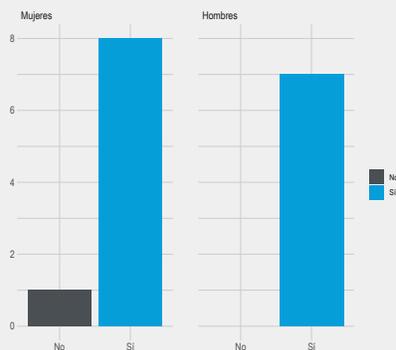
#### ¿Sabe a quién dirigirse si está siendo acosada/o?

Respuestas del personal de PyRS



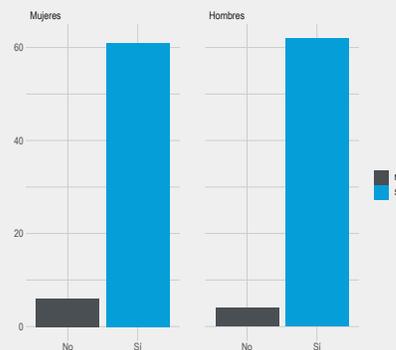
#### ¿Sabe a quién dirigirse si está siendo acosada/o?

Respuestas del personal de CONASE



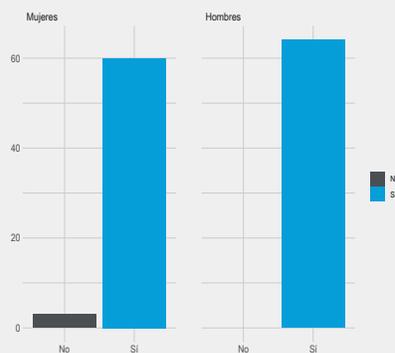
#### ¿Sabe a quién dirigirse si está siendo acosada/o?

Respuestas del personal de Guardia Nacional



#### ¿Sabe a quién dirigirse si está siendo acosada/o?

Respuestas del personal del SPF



**Gráfica 7** Conocimiento sobre a quién dirigirse si está siendo acosada/o, desagregado por sexo, general y por órgano desconcentrado

Como fue mencionado anteriormente, el acoso está regido por los lineamientos establecidos por la Secretaría de la Función Pública. Principalmente, se utilizan el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual y el Código de Ética de la Administración Pública Federal. En el primero se define explícitamente qué es acoso sexual y hostigamiento sexual, mientras que el segundo incluye definiciones para acoso laboral y acoso sexual.

En el caso de PyRS, se apoya de otros mecanismos legales a través de los cuáles se combate el acoso y hostigamiento sexual como: el título decimoquinto del Código Penal Federal; el artículo 223 del Código Nacional de Procedimientos Penales; el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; el artículo 114, numeral III del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; el artículo 127 del procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y el Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Tanto para la CONASE, como la GN y el SPF se utilizan las herramientas de la Secretaría de la Función Pública en las cuales se considera el hostigamiento y acoso sexual como riesgos éticos. Respecto al sistema interno de reclamaciones, debido a que está adscrito a la Secretaría de Función Pública (a través de los comités de ética y los órganos internos de reclamación), no es dependiente del personal en la Secretaría o de la institución en sí mismo.

### **Buena práctica: la imposibilidad de anular las decisiones del consejo disciplinario por los altos mandos**

La decisión de anular las resoluciones del consejo disciplinario depende del órgano administrativo desconcentrado de que se habla. Para PyRS, dentro de los centros federales existe un consejo disciplinario presidido por la directora o el director, quien tiene facultades propias y no podrían ser anuladas por instancias dentro del organismo. En caso de la CONASE se hace conforme al protocolo y se deben acatar las decisiones del órgano interno de control. En la GN tampoco los oficiales pueden anular las decisiones del consejo disciplinario de acuerdo al Reglamento de la Ley de la Guardia Nacional. Finalmente, en caso del SPF, cuando se trata del órgano interno de control, éste puede determinar la suspensión del presunto responsable (incluido empleo, cargo o comisión), así como las acciones posteriores. En este órgano también existe una inspección interna.

## La reglamentación contra la EAS emana desde más de un mecanismo nacional

Como fue mencionado en el área temática 8, el marco legal para combatir la EAS es parte del actuar de la Secretaría de la Función Pública. Éste tiene un marco robusto que es utilizado para combatir tales faltas y es independiente de la institución en sí mismo. Finalmente, todas estas instituciones formales están reforzadas por el actuar de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que actúa o cumple las funciones del *ombudsperson*.

## Las acciones afirmativas son bien vistas por el personal de la institución

También se encontró que, de acuerdo a datos de la encuesta, más del 50 % del personal consideró que está «de acuerdo» o «muy de acuerdo» en emitir una convocatoria únicamente para mujeres para incrementar su participación en las operaciones de paz (65 %). Esto va en línea con diversos indicadores anteriores los cuáles demuestran una actitud positiva hacia la percepción de la participación del personal mexicano en operaciones de paz, especialmente la participación significativa de mujeres.

## Existe cierta cohesión dentro de la institución

Se identificó que el 80 % del personal considera que la institución es como una familia y el 75 % del personal de la encuesta se relaciona con otros integrantes de la institución fuera del trabajo.

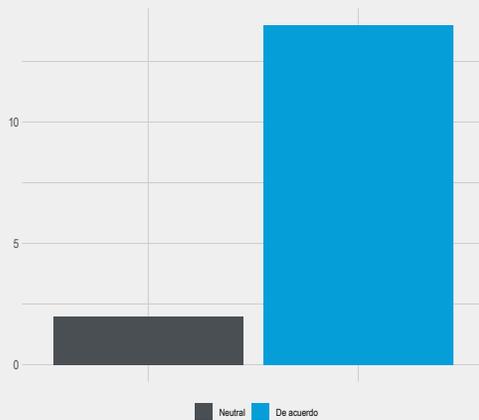
**Tabla 20** Interacción entre hombres y mujeres en la institución, desagregado por sexo, de manera general y por órgano desconcentrado

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
¿Qué tan seguido los integrantes de las Fuerzas de Seguridad socializan con colegas del sexo opuesto?															
Menos de una vez al mes	10.10 %	11.37 %	8.72 %	12.40 %	12.68 %	12.07 %	37.50 %	44.44 %	28.57 %	8.21 %	10.29 %	6.06 %	6.30 %	6.35 %	6.25 %
Una vez al mes	15.52 %	16.59 %	14.36 %	24.03 %	28.17 %	18.97 %	6.25 %	11.11 %	NA	16.42 %	16.18 %	16.67 %	7.09 %	4.76 %	9.38 %
Cada dos semanas	2.22 %	1.90 %	2.56 %	3.88 %	2.82 %	5.17 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	3.15 %	3.17 %	3.13 %
Una vez a la semana	4.43 %	3.79 %	5.13 %	6.98 %	2.82 %	12.07 %	NA	NA	NA	3.73 %	4.41 %	3.03 %	3.15 %	4.76 %	1.56 %
Algunos días a la semana	11.58 %	10.43 %	12.82 %	11.63 %	9.86 %	13.79 %	12.50 %	11.11 %	14.29 %	8.21 %	4.41 %	12.12 %	14.96 %	17.46 %	12.50 %
Todos los días	50.25 %	49.29 %	51.28 %	33.33 %	33.80 %	32.76 %	25.00 %	22.22 %	28.57 %	58.96 %	60.29 %	57.58 %	61.42 %	58.73 %	64.06 %

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
No deseo contestar	5.67 %	6.16 %	5.13 %	7.75 %	9.86 %	5.17 %	18.75 %	11.11 %	28.57 %	3.73 %	2.94 %	4.55 %	3.94 %	4.76 %	3.13 %
<b>¿Qué tan seguido trabaja con colegas del sexo opuesto?</b>															
Menos de una vez al mes	0.99 %	0.47 %	1.54 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	2.99 %	1.47 %	4.55 %	NA	NA	NA
Una vez al mes	0.74 %	1.42 %	NA	0.78 %	1.41 %	NA	NA	NA	NA	1.49 %	2.94 %	NA	NA	NA	NA
Una vez a la semana	0.25 %	NA	0.51 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.75 %	NA	1.52 %	NA	NA	NA
Algunos días a la semana	2.22 %	2.37 %	2.05 %	3.10 %	4.23 %	1.72 %	NA	NA	NA	1.49 %	1.47 %	1.52 %	2.36 %	1.59 %	3.13 %
Todos los días	95.32 %	95.26 %	95.38 %	96.12 %	94.37 %	98.28 %	100 %	100 %	100 %	91.79 %	92.65 %	90.91 %	97.64 %	98.41 %	96.88v
No deseo contestar	0.25 %	NA	0.51 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.75 %	NA	1.52 %	NA	NA	NA

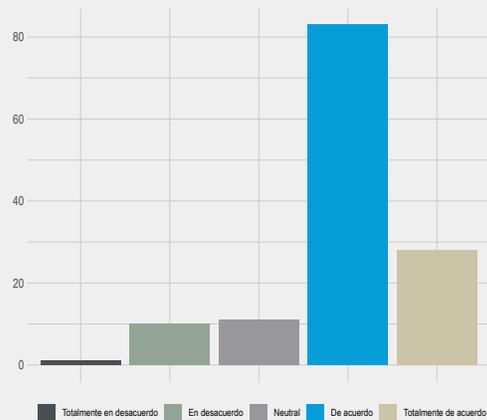
**En la institución somos como una familia**

Respuestas del personal de CONASE



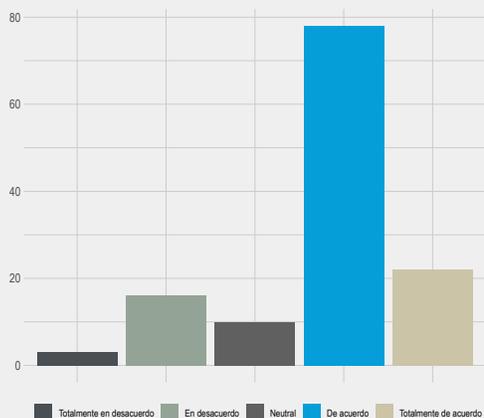
**En la institución somos como una familia**

Respuestas del personal de Guardia Nacional



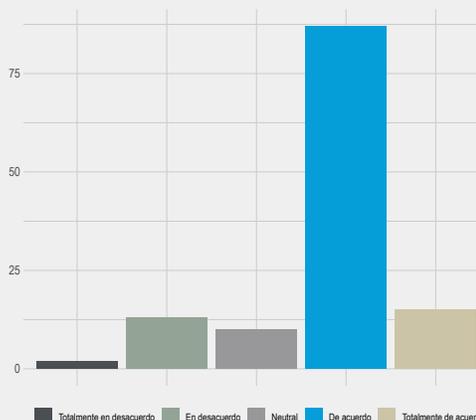
### En la institución somos como una familia

Respuestas del personal de PYRS



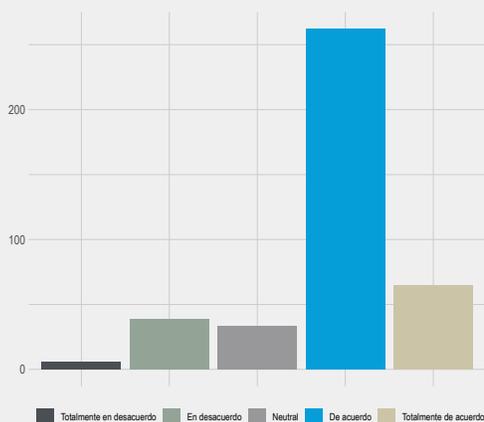
### En la institución somos como una familia

Respuestas del personal del SPF



### En la institución somos como una familia

Respuestas del total de la muestra de la institución



**Gráfica 8** Sentimiento de familia en la institución, de manera general y por órgano desconcentrado

## La vinculación negativa (novatadas) no es bien recibida en la institución a pesar de su existencia

Menos del 50 % considera que la vinculación negativa (novatadas) es necesaria. El porcentaje más alto (21 % de los encuestados) las considera necesarias porque crean compañerismo o cohesión.

## Carga masculina en la institución en menor medida

Menos del 20 % (14 %) respondió que los integrantes de la institución visitan prostíbulos cuando no están en servicio.

### El entrenamiento mixto es común en la institución

El 98 % de los encuestados considera que la mejor forma de entrenar al personal es a través de un entrenamiento mixto con hombres y mujeres en conjunto. Esto es parte de la política de la institución pues se encontró que ocurre así para PyRS. En el caso de la CONASE también se han llevado a cabo entrenamientos mixtos al personal comisionado en inducción al secuestro, técnicas y tácticas policiales. Para la GN, se realizan las mismas sesiones de entrenamiento tanto en mujeres como en hombres. Esto último también se repite en el caso del SPF.

### Las instalaciones sanitarias para mujeres y hombres son proveídas por la institución

Tanto para PyRS, la CONASE y el SPF se notó que hay instalaciones designadas para mujeres. En el caso de la GN, a pesar que hay instalaciones para mujeres, éstas no son de fácil acceso al estar alejadas. Además, las instalaciones sanitarias para mujeres se consideraron escasas en materia de cantidad.

### Existen dormitorios para mujeres en el SPF y la GN

Para los cuarteles o instalaciones para dormir, esta pregunta en lo particular sólo aplica para PyRS y la GN. En el primer caso (para el CEFERESO) se evalúan la seguridad y privacidad del personal que trabaja turnos de 24 a 28 horas por 14 días. Además, este órgano administrativo desconcentrado garantiza también el alojamiento para el SPF y la GN. Para la GN, se repite el caso de las instalaciones sanitarias, y se identificaron dormitorios para mujeres en las distintas ubicaciones del órgano administrativo desconcentrado.

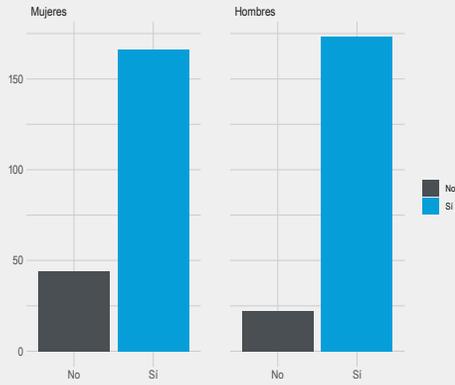
## Barreras

### El sistema interno de quejas y la política de *whistleblower* (denunciante) no son conocidos en la institución

Sólo el 83 % del personal mencionó que conoce un sistema interno de quejas y el 60 % del personal respondió que conoce una política de protección de denunciantes en su organización. Las tendencias para la GN y el SPF son similares, sin embargo, en el caso de PyRS y la CONASE es mayor la cantidad de mujeres que no conoce un sistema interno de quejas.

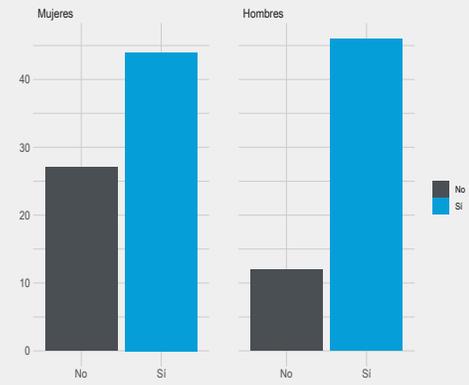
**¿Conoce sobre un sistema interno de quejas dentro de su organización?**

Respuestas del total de la muestra de la institución



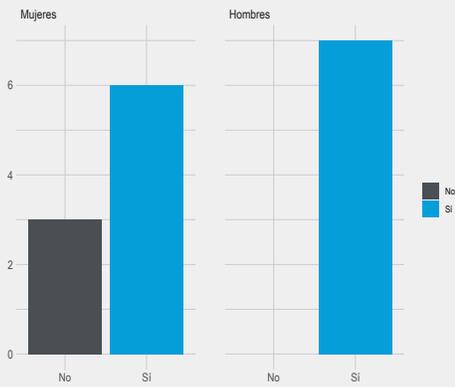
**¿Conoce sobre un sistema interno de quejas dentro de su organización?**

Respuestas del personal de PyRS



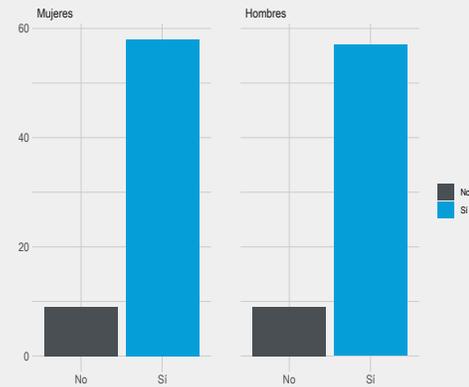
**¿Conoce sobre un sistema interno de quejas dentro de su organización?**

Respuestas del personal de CONASE



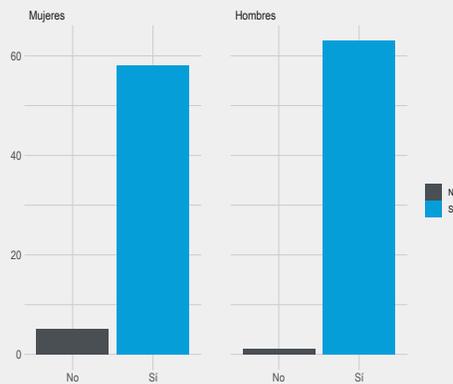
**¿Conoce sobre un sistema interno de quejas dentro de su organización?**

Respuestas del personal de Guardia Nacional



**¿Conoce sobre un sistema interno de quejas dentro de su organización?**

Respuestas del personal del SPF



**Gráfica 9** Conocimiento del sistema interno de quejas, desagregado por sexo, de manera general y por órgano desconcentrado

Esto es importante resaltar debido a que sí existe una política oficial de denuncia de irregularidades de acuerdo con lo establecido por la SSPC. Este mecanismo funciona a través del comité de ética y de los órganos internos de control. En la SSPC, el comité de ética obtuvo una calificación de excelente en la evaluación realizada por la Secretaría de la Función Pública (SFP), obteniendo más de 90 puntos sobre 100 (una de las calificaciones más altas). En el caso de PyRS, se gira instrucción para el cumplimiento a medidas preventivas y precautorias al superior jerárquico del servidor público involucrado y esta deberá ser firmada por el titular del centro federal. Este fue catalogado como excelente por la Función Pública.

En la CONASE, se realiza este proceso conforme al protocolo para presentar denuncias y quejas ante el comité de ética. Sin embargo, para efectos de la realización de este reporte no se encontró información sobre el comité de ética y sus informes. También existe una persona designada en la CONASE con quien se puede realizar la denuncia, quien acompaña a quien reporta al órgano designado en la SSPC y traslada el asunto al órgano interno de control. Además, en caso de que aplique, también debe orientar una denuncia penal. Es importante recalcar que el comité de ética de la CONASE fue calificado como deficiente en 2021.

En la GN existe una Unidad de Asuntos Internos (con autonomía de gestión) y un comité de ética ante los cuáles pueden realizarse las denuncias. El titular de asuntos internos es nombramiento del presidente y conoce de quejas y denuncias con motivo de faltas administrativas o infracciones disciplinarias. Cuando se habla de comisión de delito, el tema es trasladado a autoridades de fuerza para la denuncia ante el fuero correspondiente. También dispone de un consejo de carrera de acuerdo al título VII del reglamento.

Para PyRS se actúa conforme a lo establecido en el Reglamento de Servicio de Protección Federal en el cual el área de inspección interna tiene como atribución «realizar la investigación para la atención de quejas, denuncias, peticiones y sugerencias relacionadas con infracciones» (DOF, 16 de enero de 2015). Este procedimiento utilizado para la atención de quejas internas es un proyecto realizado por la Dirección de Investigación Interna que no está debidamente autorizada para tal hecho. Existe también material de comunicación para imponer quejas o denuncias el cual es socializado a través de talleres y pláticas y distintos medios de comunicación (correos, banners) por la inspección interna. El comité de ética del SPF fue calificado como excelente por la SFP.

### **La violencia contra las mujeres no es identificada como violatoria internamente en la institución**

El 69 % del personal de la encuesta respondió que la violencia contra las mujeres se considera una violación de códigos disciplinarios dentro

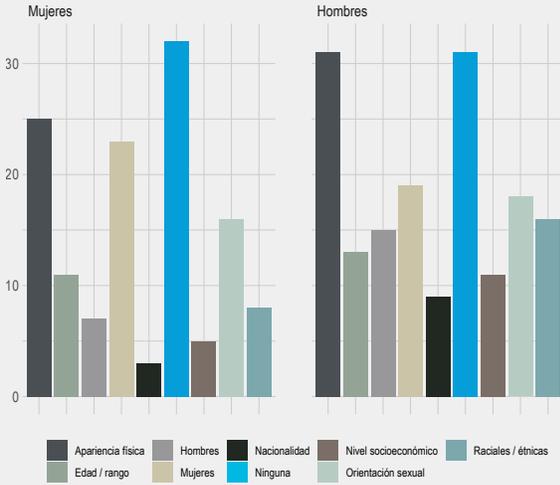
de la institución. De acuerdo con la institución, la violencia contra las mujeres, bajo el paraguas de prevenir y erradicar la violencia de género está dentro del código de conducta. En materia disciplinaria, en caso de fuero civil, la persona podría ser sancionada. Para PyRS, el personal firma una carta compromiso con el código de conducta y la violencia contra las mujeres sería violatoria de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. La CONASE no presentó información al respecto, sin embargo, podría aplicar el código de ética de la SFP y de la SSPC. En caso de la GN y el SPF aplicaría dentro del fuero civil en las causales de aplicación disciplinaria, y si es de conocimiento en la institución, sería violatorio de principios y valores del código de conducta.

### Diferentes tipos de bromas son comunes dentro de la institución

El 35 % respondió haber escuchado bromas sobre mujeres, 46 % por su apariencia física y 35 % por su orientación sexual. En PyRS, mayor cantidad de mujeres ha escuchado bromas sobre mujeres, apariencia física, y orientación sexual que los hombres. Para la CONASE, las bromas que más han escuchado las mujeres son sobre apariencia física, mujeres y orientación sexual. En el caso de los hombres, las más comunes son las mismas que para las mujeres, agregando bromas sobre hombres. Las mujeres de la GN respondieron en mayor medida que no han escuchado ninguna, seguido por apariencia física y mujeres. En el caso de los hombres, las bromas sobre apariencia física tienen las mismas tendencias que las respuestas relacionadas a no haber escuchado ninguna broma. Finalmente, las bromas más comunes en el SPF son las mismas que en los otros órganos administrativos desconcentrados, sólo resalta con un porcentaje ligeramente mayor, bromas raciales o étnicas en el caso de hombres.

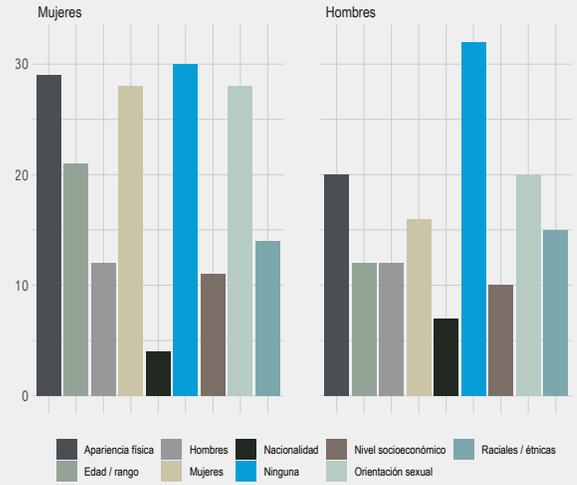
¿Ha escuchado bromas sobre los siguientes temas?

Respuestas del personal de Guardia Nacional



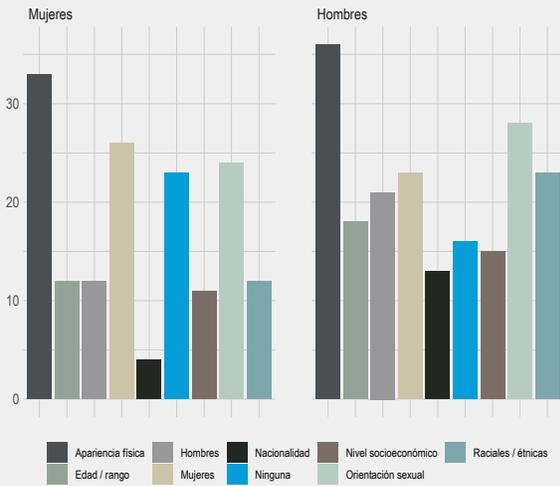
¿Ha escuchado bromas sobre los siguientes temas?

Respuestas del personal de PyRS



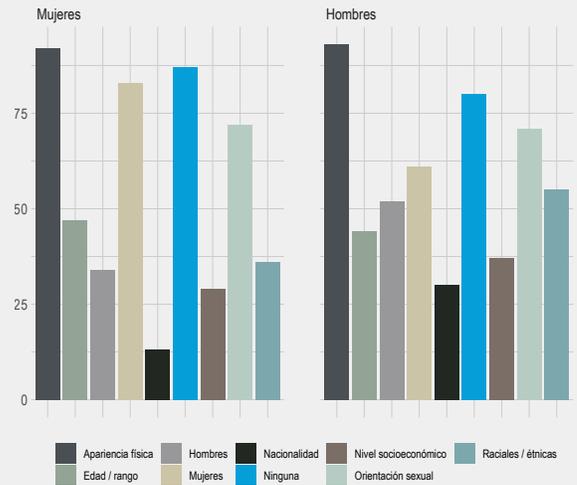
¿Ha escuchado bromas sobre los siguientes temas?

Respuestas del personal del SPF



¿Ha escuchado bromas sobre los siguientes temas?

Respuestas del total de la muestra de la institución



Gráfica 10 Bromas en la institución, desagregado por sexo, de manera general y por órgano desconcentrado

## Existen reglamentaciones que permiten la diversidad sexual en la institución, a pesar de lo común de las bromas sobre orientación sexual

El personal LGBTQ puede trabajar dentro de la SSPC. Actualmente, no está impedido por ninguna normativa desde que se creó esta institución. La legislación vigente tiene mecanismos que actúan en contra de discriminación laboral debido a la orientación sexual de las y los servidores públicos. Esto aplica para los órganos desconcentrados, pues el tema está amparado por esta legislación nacional y no se podrían oponer ante tales decisiones. En temas de diversidad sexual, dentro del país no se prohíbe las relaciones entre personas del mismo sexo. Además, los servicios de transición a las personas transgénero de la Secretaría están proveídos por parte de los servicios de salud que presta el ISSSTE.

## Los hombres presentan cierta defensiva hacia el acoso

Si bien sólo el 3 % de la muestra de los hombres declaró que evita socializar con el sexo opuesto por miedo a hacerse acreedor a quejas de hostigamiento o acoso sexual, el 16 % declaró que está muy preocupado de ser acusado de acoso sexual por un colega.

**Tabla 21** Actitud hacia el acoso en la institución, de manera general y por órgano desconcentrado

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<b>¿Qué tan preocupado se siente de ser acusado de acoso sexual por un colega?</b>															
Muy preocupado	7.88 %	6.64 %	9.23 %	8.53 %	8.45 %	8.62 %	NA	NA	NA	7.46 %	5.88 %	9.09 %	8.66 %	6.35 %	10.94 %
Preocupado	7.64 %	8.06 %	7.18 %	6.98 %	8.45 %	5.17 %	NA	NA	NA	8.21 %	10.29 %	6.06 %	8.66 %	6.35 %	10.94 %
No estoy preocupado	83.25 %	83.89 %	82.56 %	82.95 %	81.69 %	84.48 %	100.00 %	100.00 %	100.00 %	82.84 %	82.35 %	83.33 %	81.89 %	85.71 %	78.13 %
No sé	0.49 %	0.47 %	0.51 %	1.55 %	1.41 %	1.72 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
No deseo contestar	0.49 %	0.47 %	0.51 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	0.75 %	NA	1.52 %	0.79 %	1.59 %	NA
<b>¿Evita socializar con el sexo opuesto porque está preocupado/a acerca de que se le impongan quejas?</b>															
No	96.31 %	95.73 %	96.92 %	97.67 %	97.18 %	98.28 %	93.75 %	88.89 %	100.00 %	95.52 %	94.12 %	96.97 %	96.06 %	96.83 %	95.31 %
Sí	2.96 %	2.84 %	3.08 %	2.33 %	2.82 %	1.72 %	6.25 %	11.11 %	NA	3.73 %	4.41 %	3.03 %	2.36 %	NA	4.69 %
No deseo contestar	0.49 %	0.95 %	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	1.57 %	3.17 %	NA

## Las actividades de vinculación positiva no permean en la institución

El 74 % de la muestra declaró que participaba en eventos deportivos recreativos mixtos. Además, sólo el 67 % realiza ejercicios de entrenamiento o capacitación y 66 % en deportes. Las tendencias son similares en todos los órganos administrativos desconcentrados, siendo la GN quien tiene los porcentajes más altos referentes a practicar deportes, tanto en mujeres como en hombres.

**Tabla 22** Experiencias positivas de vinculación en la institución, desagregado por sexo, de manera general y por órgano desconcentrado

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
No sabía sobre este tipo de actividades	13.55 %	19.43 %	7.18 %	21.71 %	30.99 %	10.34 %	43.75 %	44.44 %	42.86 %	8.96 %	13.24 %	4.55 %	6.30 %	9.52 %	3.13 %
Deportes	66.01 %	58.77 %	73.85 %	55.81 %	42.25 %	72.41 %	31.25 %	44.44 %	14.29 %	73.88 %	73.53 %	74.24 %	72.44 %	63.49 %	81.25 %
Actividades formales recreativas mixtas no-deportivas (grupos religiosos, coro, banda)	19.95 %	15.17 %	25.13 %	22.48 %	14.08 %	32.76 %	6.25 %	11.11 %	NA	22.39 %	19.12 %	25.76 %	16.54 %	12.70 %	20.31 %
Actividades físicas extra-curriculares	38.67 %	31.75 %	46.15 %	37.98 %	28.17 %	50.00 %	25.00 %	22.22 %	28.57 %	40.30 %	38.24 %	42.42 %	39.37 %	30.16 %	48.44 %
Ejercicios de entrenamiento/capacitación	66.75 %	64.93 %	68.72 %	58.91 %	56.34 %	62.07 %	37.50 %	44.44 %	28.57 %	68.66 %	67.65 %	69.70 %	76.38 %	74.60 %	78.13 %
Programas vocacionales	20.20 %	19.43 %	21.03 %	17.83 %	14.08 %	22.41 %	6.25 %	11.11 %	NA	22.39 %	22.06 %	22.73 %	22.05 %	23.81 %	20.31 %
No sé	5.42 %	4.27 %	6.67 %	4.65 %	2.82 %	6.90 %	18.75 %	11.11 %	28.57 %	5.97 %	2.94 %	9.09 %	3.94 %	6.35 %	1.56 %
No deseo contestar	0.49 %	0.47 %	0.51 %	NA	1.57 %	1.59 %	1.56 %								

En el caso de los órganos administrativos desconcentrados, en algunos casos se pueden apreciar este tipo de actividades. Para el PyRS, debido a las labores y las funciones en sí mismas del personal, se considera difícil este tipo de actividades en las instalaciones. En el caso de la CONASE es muy poco el personal, por lo que, al igual que en PyRS, esto no necesariamente aplica. En la GN sí se tiene el antecedente de eventos deportivos en los que participan tanto mujeres y hombres. Finalmente, en el caso del SPF también existen antecedentes como la preparación de elementos en el Centro Nacional de Desarrollo de Talentos Deportivos y

Alto Rendimiento (CNAR) para participar en los Juegos Latinoamericanos de Policías y Bomberos, así como en torneos de tiro.

## Las experiencias de vinculación negativas también son comunes en la institución

Más del 10 % de la población declaró haber experimentado alguna de éstas. Castigo o disciplina fue la más mencionada con 29 % seguida de bromas o burlas con 17 %. Las tendencias son similares en los órganos administrativos desconcentrados, siendo el SPF quien más presenta castigo o disciplina, sobre todo en los hombres. En caso de bromas y burlas, es también este órgano administrativo desconcentrado donde más se aprecian, con porcentajes similares entre las respuestas de mujeres y hombres (22 % y 28 % respectivamente). Además, el porcentaje más alto de respuestas de quienes creen que estas actividades son necesarias es del personal del SPF, con el 40 % de los hombres (el porcentaje de mujeres es de casi la mitad, con 22 %).

**Tabla 23** Experiencias de vinculación negativas en la institución, de manera general y por órgano desconcentrado

	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
<b>Nuevos reclutas usualmente se enfrentan a las siguientes actividades de integración por parte de otros integrantes</b>															
No sabía sobre este tipo de actividades	37.93 %	41.71 %	33.85 %	49.61 %	52.11 %	46.55 %	62.50 %	77.78 %	42.86 %	38.81 %	39.71 %	37.88 %	22.05 %	26.98 %	17.19 %
Castigo/disciplina	29.31 %	25.12 %	33.85 %	20.16 %	16.90 %	24.14 %	18.75 %	22.22 %	14.29 %	30.60 %	29.41 %	31.82 %	38.58 %	30.16 %	46.88 %
Actividad sexual	0.74 %	0.47 %	1.03 %	0.78 %	1.41 %	NA	1.57 %	NA	3.13 %						
Bromas/Burlas	17.73 %	16.11 %	19.49 %	16.28 %	15.49 %	17.24 %	6.25 %	NA	14.29 %	13.43 %	13.24 %	13.64 %	25.20 %	22.22 %	28.13 %
De mujeres o de nuevos reclutas que actúan/visten como mujeres	10.10 %	12.32 %	7.69 %	6.20 %	7.04 %	5.17 %	NA	NA	NA	9.70 %	16.18 %	3.03 %	15.75 %	15.87 %	15.63 %
Homosexualidad	9.11 %	9.48 %	8.72 %	6.98 %	5.63 %	8.62 %	NA	NA	NA	8.96 %	13.24 %	4.55 %	12.60 %	11.11 %	14.06 %
Novatadas	6.65 %	5.21 %	8.21 %	6.20 %	7.04 %	5.17 %	6.25 %	NA	14.29 %	5.97 %	5.88 %	6.06 %	7.87 %	3.17 %	12.50 %
Otro	0.49 %	0.95 %	NA	1.57 %	3.17 %	NA									
No sé	17.98 %	16.59 %	19.49 %	15.50 %	14.08 %	17.24 %	18.75 %	11.11 %	28.57 %	14.93 %	11.76 %	18.18 %	23.62 %	25.40 %	21.88 %
No deseo contestar	4.43 %	4.74 %	4.10 %	2.33 %	1.41 %	3.45 %	6.25 %	NA	14.29 %	5.97 %	7.35 %	4.55 %	4.72 %	6.35 %	3.13 %

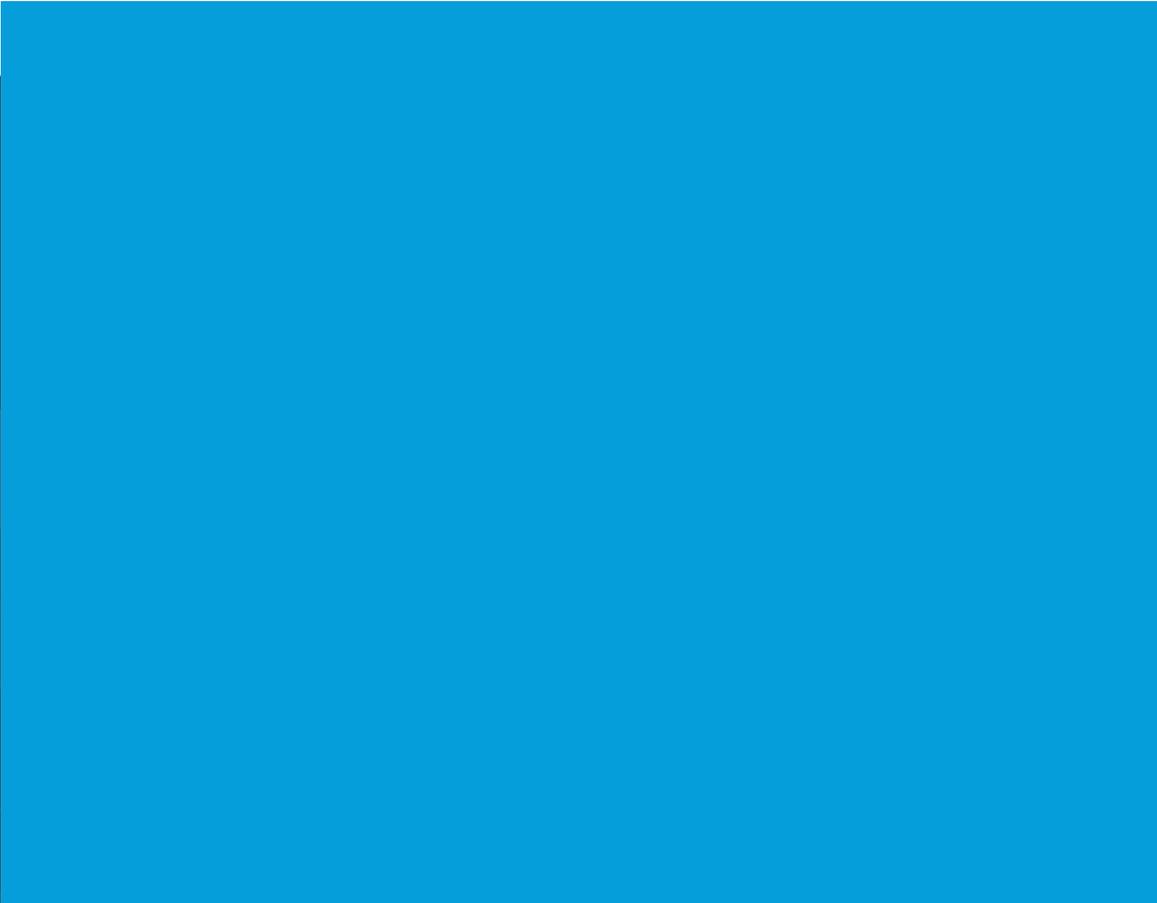
	SSPC			PyRS			CONASE			GN			SPF		
	Total	Mujeres	Hombres												
En su opinión, las actividades mencionadas anteriormente son:															
Ninguna de las anteriores	13.05 %	13.27 %	12.82 %	10.85 %	14.08 %	6.90 %	12.50 %	11.11 %	14.29 %	15.67 %	10.29 %	21.21 %	12.60 %	15.87 %	9.38 %
Necesarias - crean compañerismo	20.69 %	15.64 %	26.15 %	17.05 %	14.08 %	20.69 %	12.50 %	22.22 %	NA	15.67 %	10.29 %	21.21 %	30.71 %	22.22 %	39.06 %
Necesarias - pone a los nuevos reclutas en su lugar	3.94 %	2.84 %	5.13 %	2.33 %	1.41 %	3.45 %	NA	NA	NA	4.48 %	2.94 %	6.06 %	5.51 %	4.76 %	6.25 %
Necesarias - eliminan puntos débiles	10.34 %	9.95 %	10.77 %	5.43 %	4.23 %	6.90 %	6.25 %	11.11 %	NA	11.94 %	13.24 %	10.61 %	14.17 %	12.70 %	15.63 %
No son serias porque sólo son juegos divertidos	2.96 %	1.42 %	4.62 %	2.33 %	2.82 %	1.72 %	6.25 %	NA	14.29 %	3.73 %	1.47 %	6.06 %	2.36 %	NA	4.69 %
No son necesarias y pueden ser peligrosas	16.01 %	15.17 %	16.92 %	17.83 %	21.13 %	13.79 %	12.50 %	NA	28.57 %	14.93 %	11.76 %	18.18 %	15.75 %	14.29 %	17.19 %
No son necesarias, - pueden hacer menos a las mujeres	7.39 %	7.11 %	7.69 %	3.88 %	2.82 %	5.17 %	12.50 %	NA	28.57 %	10.45 %	11.76 %	9.09 %	7.09 %	7.94 %	6.25 %
No son necesarias, - pueden lastimar a las personas	18.47 %	16.11 %	21.03 %	16.28 %	16.90 %	15.52 %	12.50 %	NA	28.57 %	16.42 %	11.76 %	21.21 %	23.62 %	22.22 %	25.00 %
No deseo contestar	5.17 %	7.11 %	3.08 %	3.10 %	5.63 %	NA	NA	NA	NA	5.97 %	5.88 %	6.06 %	7.09 %	11.11 %	3.13 %
No aplica	29.31 %	32.70 %	25.64 %	35.66 %	33.80 %	37.93 %	62.50 %	66.67 %	57.14 %	30.60 %	39.71 %	21.21 %	17.32 %	19.05 %	15.63 %

## Brecha de implementación y de experiencia

En brecha de implementación, la experiencia del personal y postura institucional no coincide en lo relativo al conocimiento de las políticas oficiales de denuncia de irregularidades, el sistema interno de reclamaciones y la participación del personal en equipos deportivos.

Mujeres y hombres respondieron de manera diferente respecto al conocimiento de los lineamientos o regulaciones que establezcan a quién debe dirigirse si está siendo acosado, sobre políticas de protección de denunciante, sistema interno de quejas y si la violencia doméstica se considera una violación de códigos disciplinarios dentro de la institución. También se encontró brecha de experiencia respecto al nivel de acuerdo con la emisión de una convocatoria únicamente para mujeres para incrementar su participación en operaciones de paz. Mujeres y hombres respondieron de manera diferente sobre si consideran a la institución como una familia, la organización de eventos deportivos mixtos dentro de la institución y si socializan fuera del trabajo unos con otros. Finalmente, también se detectó brecha de experiencia sobre si el personal de la institución visita prostíbulos cuando no están en servicio.





# REFERENCIAS

- Acuerdo por el que se emiten las disposiciones en las materias de recursos humanos y del servicio profesional de carrera. (27 de noviembre de 2018). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/703690/58-ACUERDO\\_por\\_el\\_que\\_se\\_emiten\\_las\\_Disposiciones\\_en\\_las\\_materias\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_y\\_del\\_Servicio\\_Profesional\\_de\\_Carrera.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/703690/58-ACUERDO_por_el_que_se_emiten_las_Disposiciones_en_las_materias_de_Recursos_Humanos_y_del_Servicio_Profesional_de_Carrera.pdf)
- Enfermera Cecilia Sáenz apoyó la paz en Colombia. (7 de marzo de 2018). *Excélsior*. Recuperado de <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2018/03/07/1224759>
- Gobierno de la República. (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. *Diario Oficial de la Federación*.
- Gobierno de México. (2021). Estrategia Nacional de Seguridad Pública. Informe anual. Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana.
- Indagan a mandos del Ceferepsi por abuso. (9 de marzo de 2022). *El Universal*. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/estados/indagan-mandos-del-ceferepsi-por-abuso>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Recuperado de [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/promo/endireh2016\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/promo/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal 2020. Presentación de resultados generales.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (Agosto de 2019). Las mujeres en el trabajo de cuidados de las niñas y los niños. Boletín. Desigualdad en Cifras. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/BA5N08.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA5N08.pdf)
- Instituto Nacional de las Mujeres. (Diciembre de 2013). El trabajo de cuidados ¿responsabilidad compartida?, diciembre de 2013.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (Marzo de 2022). Las mujeres y los cuidados. Boletín. Desigualdad en Cifras. Recuperado de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/BA8N03.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BA8N03.pdf)
- Karim, S. (2020) *La metodología MOWIP: Evaluación de las oportunidades para las mujeres en las operaciones de paz*. DCAF, Universidad de Cornell y La Iniciativa Elsie. [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Metodologia\\_MOWIP\\_ES\\_2.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Metodologia_MOWIP_ES_2.pdf).
- Ley de la Guardia Nacional. (27 de mayo de 2019). *Diario Oficial de la Federación*.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (22 de noviembre de 2021). *Diario Oficial de la Federación*.
- Ley Federal del Trabajo. (18 de mayo de 2022). *Diario Oficial de la Federación*.
- Mexicana lleva paz a las FARC. (25 de enero de 2018). *El Universal*. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/sociedad/primera-mexicana-en-mision-de-paz-en-colombia>

- México envía el primer policía federal a las operaciones de paz de la ONU. (7 de marzo de 2018). *Horas, Redacción 24*. Recuperado de <https://www.24-horas.mx/2018/03/07/mexico-envia-el-primero-policia-federal-a-las-operaciones-de-paz-de-la-onu/>
- México envía su primer policía federal a una operación de paz de ONU. (2022). *Chicago Tribune*. Recuperado de <https://www.chicagotribune.com/efe-3546104-13927902-20180307-story.html>
- México envía su primer policía federal a una operación de paz de ONU. (2022). Agencia EFE. Recuperado de <https://www.efe.com/efe/america/mexico/mexico-envia-su-primero-policia-federal-a-una-operacion-de-paz-onu/50000545-3546104>
- Misión Permanente de México ante las Naciones Unidas. (23 de septiembre de 2021). Intervención del canciller Marcelo Ebrard en el debate general del 76° periodo de sesiones de la asamblea general. Discurso. Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad sobre Mujeres, Paz y Seguridad. (2021). México: Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría de la Defensa Nacional, Secretaría de Marina, Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, Instituto Nacional de las Mujeres. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/604428/PNA\\_1325\\_Plan\\_Nacional\\_de\\_Accion\\_Mexico\\_ver\\_espa\\_ol.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/604428/PNA_1325_Plan_Nacional_de_Accion_Mexico_ver_espa_ol.pdf)
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. (2019). *Diario Oficial de la Federación*.
- Prevención y Readaptación Social. Política de género, igualdad y no discriminación en prevención y readaptación social (2020).
- Privilegio, servir como una agente de paz de la ONU. (8 de marzo de 2020). *El Universal*. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/privilegio-servir-como-una-agente-de-paz-de-la-onu>
- Reglamento de la Ley de la Guardia Nacional. (11 de noviembre de 2020). *Diario Oficial de la Federación*.
- Reglamento del Órgano Administrativo Desconcentrado Prevención y Readaptación Social. (6 de mayo de 2022). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de <http://ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/pdf/R162.pdf>
- Reglamento del Servicio de Protección Federal. (16 de enero de 2015). *Diario Oficial de la Federación*.
- Secretaría de la Defensa Nacional. (2022). Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz (CECOPAM). Recuperado de <http://www.gob.mx/sedena/articulos/centro-de-entrenamiento-conjunto-de-operaciones-de-paz-cecopam?idiom=es>
- Secretaría de la Función Pública. (2020). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana. (2021). Informe de Labores (2020-2021).

Servicio de Protección Federal. (2020). Pronunciamiento de cero tolerancia ante el hostigamiento sexual y acoso sexual.

Women, Peace and Security: Open Debate on Protecting Women's Participation. (28 de diciembre de 2022). January 2022 Monthly Forecast. Security Council Report. Recuperado de <https://www.securitycouncilreport.org/monthly-forecast/2022-01/women-peace-and-security-open-debate-on-protecting-womens-participation.php>



# DIRECTORIO

## Universidad de las Américas Puebla

Cecilia Anaya Berrios  
Rectora interina

Martín Alejandro Serrano Meneses  
Decano de Investigación y Posgrado

Israel Cedillo Lazcano  
Director de Investigación y Posgrado

Juan Antonio Le Clercq Ortega  
Decano de la Escuela de Ciencias Sociales

Lorena Martínez Gómez  
Directora general de Planeación y  
Relaciones Institucionales

Rosa Quintanilla Martínez  
Jefa de Publicaciones

Angélica González Flores  
Guillermo Pelayo Olmos  
Coordinadores de diseño

Aldo Chiquini Zamora  
Andrea Garza Carbajal  
Coordinadores de corrección

**Secretaría de Seguridad y  
Protección Ciudadana México  
Reporte MOWIP 2021**

fue preparado por el Departamento de Publicaciones de la  
Universidad de las Américas Puebla para su publicación  
electrónica en enero de 2023.

En la composición tipográfica se emplearon las familias Source  
Brygada 1918 y Clear Sans.



