

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS PUEBLA

Escuela de Ciencias Sociales

Departamento de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales

UDLAP®

La agenda Mujer, Paz y Seguridad de la ONU y su promoción en el México actual: un estudio comparado

Tesis que, para completar los requisitos del Programa de Honores
presenta la estudiante

María Fernanda de la Cruz Sánchez

162577

Relaciones Internacionales

Dra. Dainzu López de Lara Espinosa

San Andrés Cholula, Puebla.

2018-2022

Hoja de firmas

Tesis que, para completar los requisitos del Programa de Honores
presenta la estudiante **María Fernanda de la Cruz Sánchez**

Directora de Tesis

Dra. Dainzu López de Lara Espinosa

Presidenta de Tesis

Dra. Marianne Helena Marchand

Secretario de Tesis

Mtro. Gerardo Rodríguez Sánchez Lara

Agradecimientos

A mi familia: Es imposible nombrarlos a todos y todas, pero quiero que sepan que cada uno y una de ustedes han contribuido a que pueda terminar este camino y a formarme en la persona que soy. Les agradeceré por siempre el brindarme un hogar lleno de risas, amor y cariño. Mi abuelo Ulises se lleva una mención especial por ser un pilar en mi familia, eres mi ejemplo para seguir en tu incansable búsqueda de superación y preparación personal. Estoy eternamente agradecida por tu ejemplo y cariño.

A mi mamá Karina: Te agradezco no solo por darme las oportunidades para llegar a donde estoy hoy, sino también por tu inmensa valentía ante retos inconmensurables. Eres y siempre serás la parte más importante de mi vida.

De igual forma, quiero agradecer a todos y todas los que conforman el departamento de Relaciones Internacionales y Ciencias Políticas de la UDLAP, quienes han sido excelentes no sólo como académicos, sino también como personas; sus enseñanzas las llevaré conmigo por el resto de mi vida. En especial, quiero agradecer a la Doctora Dainzú López de Lara, mi mentora, por su acompañamiento incansable durante toda la carrera, y por enseñarme lecciones que traspasan el mundo académico, sin usted no sería la feminista que soy hoy.

Finalmente, quiero agradecer a mis amigos, amigas y a mi pareja: ustedes hicieron mi universidad, le agradezco a mi buena fortuna haberme topado con personas tan increíbles, nuestras memorias tendrán siempre un lugar especial en mi corazón.

La representación del mundo, como el mismo mundo, es obra de los hombres; ellos lo describen desde su punto de vista, que confunden con la verdad absoluta.

-Simone de Beauvoir

Índice

Introducción.....	6
1) Metodología	8
2) Antecedentes	12
2.1 Misiones para el mantenimiento de la Paz	12
2.2 Personal Militar	13
2.3 Resolución 1325	14
2.4 Mujeres en las operaciones de la Paz	18
3) Marco Teórico	27
3.1 Las Mujeres y la Seguridad	27
3.2 Las mujeres en la guerra y las Fuerzas Armadas.....	30
3.3 Mujeres mexicanas en las Fuerzas Armadas	33
3.4 Las mujeres y niñas en situaciones de Conflicto y Postconflicto.....	40
3.5 Las mujeres como Constructoras de Paz	46
4) Agenda Mujeres, Paz y Seguridad en México (WPS)	50
4.1 Mujeres constructoras de Paz	50
4.2 La iniciativa Elsie en México	53
4.3 Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad sobre “Mujeres, Paz y Seguridad”.....	55
4.4 Plan Nacional para la agenda Mujeres, Paz y Seguridad en Brasil	60
5) Operacionalización, instrumento y resultados	64
4.1 Instrumento para la evaluación de los Planes Nacionales de la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad.....	64
4.2 Comparación México-Brasil.....	65
Conclusión.....	72
Bibliografía.....	73

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la aplicación de la agenda Mujeres, Paz y Seguridad en México, en especial el Plan Nacional de Acción para la implementación de la resolución 1325 (PNA-1325) del Consejo de Seguridad. Este análisis es relevante pues la incorporación plena de las mujeres a las operaciones de la Paz, y la creación de una agenda de seguridad internacional con perspectiva de género es más necesaria que nunca en un contexto internacional que cada día presenta más retos para mantener una paz estable y duradera.

Las mujeres y niñas en contextos de conflictos son vulneradas de distinta manera por cuestiones de género, y es fundamental que puedan ver, tanto en los cascos azules, como en los equipos de negociación y gubernamentales, representantes mujeres que entiendan sus necesidades, preocupaciones e inquietudes. Como una medida para mejorar las condiciones de mujeres y niñas en situaciones de conflicto, la agenda WPS, impulsada desde Naciones Unidas (resolución 1325, Consejo de Seguridad) es una estrategia que busca fomentar la incorporación de mujeres a las operaciones de Paz de la ONU. La agenda, sin embargo, tiene otras ramas e incluye diversas herramientas para una incorporación integral de la perspectiva de género en el estudio de los conflictos y la seguridad internacional. El presente trabajo busca analizar la aplicación de la agenda WPS en México, que, como actor internacional interesado en promover la igualdad de género, necesita implementar acciones afirmativas para cumplir con la resolución e impulsar, como líder regional, a más países latinoamericanos a generar sus propios PNA-1325.

La correcta implementación del PNA-1325 representará un gran paso para México en el ámbito de las operaciones de paz, pues generará las herramientas y mecanismos necesarios para capacitar de manera íntegra al personal militar en cuestiones de género, además de incorporar una perspectiva de género transversal en materia de seguridad internacional, por lo que es de suma importancia que se evalúe de manera crítica para su consecuente mejora.

Para poder analizar el PNA-1325 de manera transversal, se utilizará el método de investigación comparativo, pues permitirá tener una idea de cómo está estructurado otro PNA y visualizar las áreas de oportunidad existentes para su implementación. El presente trabajo comparará los PNA-1325 de Brasil y México, ya que ambos países se encuentran en fases similares de la institucionalización de la agenda WPS, además de que enfrentan retos similares en cuestiones de igualdad de género. Al comparar sus PNA-1325, se busca identificar las similitudes en los retos que enfrentan para la aplicación de la agenda WPS, así como líneas de acción que puedan complementar la aplicación de este Plan en México.

Los resultados de esta investigación serán presentados de forma cualitativa y podrán sentar un precedente para futuras evaluaciones, en especial cuando se hagan públicos los resultados del PNA-1325.

1) Metodología

La participación de las mujeres en las operaciones de paz ha sido identificada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), mediante la resolución 1325 de Consejo de Seguridad (2000) como un área de oportunidad para generar soluciones a los conflictos armados y una construcción de la Paz más duradera y sostenible. Esta histórica resolución ha llevado a la creación de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad (WPS, por sus siglas en inglés), que se implementa, en los casos estudiados con la creación de Planes Nacionales de Acción (PNA) por parte de los Estados miembros de la ONU. En el caso de México ha sido adoptado en 2021 mediante la creación del “Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad sobre “Mujeres, Paz y Seguridad” (PNA-1325), lo que ha supuesto un alto grado de institucionalización de la agenda WPS para las Fuerzas Armadas mexicanas. La implementación del PNA-1325 debe ser evaluada con rigurosidad para generar resultados sustantivos, por lo que este trabajo busca compararlo con otro “Plan Nacional de Acción en la agenda Mujeres, Paz, y Seguridad” de Brasil, un país con similitudes en desarrollo y extensión, para poder identificar las similitudes, diferencias, y áreas de oportunidad que ambos planes presentan.

El objetivo de este trabajo es comenzar a generar herramientas para la evaluación del PNA-1325, así como entender la manera en la que la adopción de la agenda WPS se ha dado en otros países de la región de América Latina. Las herramientas de evaluación y monitoreo de este PNA-1325 por parte de la sociedad civil permitirá una implementación mucho más transparente del mismo. Además de que sumarán esfuerzos junto con las Fuerzas Armadas

para encontrar áreas de oportunidad que permitan una implementación y mejora continua del plan. La comparación realizada con el instrumento es relevante para identificar buenas prácticas, elementos en común, y diferencias que permitan el avance y enriquecimiento de la agenda multilateral en el tema de WPS.

Las preguntas que guían esta investigación son: ¿El PNA-1325 mexicano cumple con los requisitos internacionales para la implementación de la Agenda WPS? ¿El PNA-1325 es lo suficientemente robusto para abarcar las diversas barreras que encuentran las militares mexicanas para incorporarse a las operaciones de la paz? ¿Qué similitudes y diferencias se tienen con el PNA-1325 de Brasil?

La hipótesis que guía este trabajo es la siguiente: Los Planes Nacionales para la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Brasil y México presentan retos en común debido a las similitudes políticas, económicas y sociales que ambos países comparten, por lo que comparar sus líneas de acción ayudará a encontrar nuevas áreas de oportunidad para el desarrollo del PNA-1325 de México.

Las operaciones para el mantenimiento de la Paz de la ONU han sido una herramienta importante para la resolución de conflictos y la construcción de la Paz (ONU s.f.). Sin embargo, desde su creación, la participación de las mujeres ha sido poca, intermitente y llena de retos. Es importante la incorporación de las mujeres a estas operaciones de paz, pues aumentar el despliegue de personal femenino ha demostrado que ayuda a mantener una paz sostenible y mejorar la situación de las mujeres y niñas que viven de primera mano estos conflictos (ONU s.f.). Sin embargo, es importante recalcar que la incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas y operaciones de paz no implica necesariamente una incorporación

integral de una perspectiva de género dentro de las mismas, pues para lograr esto se requiere un cambio institucional y estructural dentro de las mismas Fuerzas Armadas. La literatura existente, así como diversos organismos internacionales, reconocen que la incorporación de las mujeres a las fuerzas armadas puede resultar en un factor relevante para mejorar y crear medidas para disminuir las violencias específicas de género a las que son expuestas las mujeres y niñas durante los conflictos, y a integrar a las mujeres en todas las etapas de la construcción de la paz. La implementación de la agenda WPS es vital para generar acciones, programas y políticas que brindarán a las estructuras militares distintas perspectivas, ideas y soluciones que realmente tomen en cuenta las necesidades de las niñas y las mujeres en situaciones de conflicto y posconflicto.

Es viable realizar este estudio porque ambos Planes Nacionales sobre la resolución 1325 son de libre acceso. Del mismo modo, los indicadores para crear un instrumento de calificación para ambos Planes Nacionales ya están delimitados por la Organización de las Naciones Unidas. La mayor deficiencia de conocimiento con la que este trabajo se encuentra es que el análisis de los resultados de los PNA no está publicado, por lo que aquí presentaremos un análisis centrado únicamente en el contenido de estos.

Para entender la importancia de esta comparación, se desarrollará un marco teórico donde se mostrarán las cifras de las mujeres que actualmente participan en las operaciones de paz, una revisión de la importancia de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad, del personal militar de mujeres en México, y del desarrollo de la agenda WPS en México. Finalmente, se realizará una revisión exhaustiva del contenido de los Planes Nacionales para la aplicación de la resolución 1325 de Brasil y México para calificarlo, mediante un

instrumento construido con indicadores de calidad internacional de la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad. El resultado de esta comparación será útil para identificar los puntos débiles del Plan Nacional de México, y encontrar áreas de oportunidad y diferentes líneas de acción para fortalecer el Plan Nacional, así en consecuencia, la agenda WPS en México.

2) Antecedentes

2.1 Misiones para el mantenimiento de la Paz

En 1948, dos años después de la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Consejo de Seguridad autorizó el despliegue de tropas militares de la ONU en Medio Oriente para monitorear y vigilar el Acuerdo de Armisticio entre Israel y sus vecinos árabes. Esta primera misión recibió el nombre de Organismo de las Naciones Unidas para la Vigilancia de la Tregua (ONUVT). Desde entonces, las misiones para el mantenimiento de la paz han resultado ser una de las herramientas más eficaces de la ONU para ayudar a los países a construir una paz duradera (ONU s.f.).

Desde 1948, más de un millón de hombres y mujeres han servido bajo la bandera de Naciones Unidas en las distintas misiones alrededor del mundo, y al menos 3,500 personas han perdido la vida. El personal que conforma las operaciones para el mantenimiento de la paz incluye a civiles, policías, y militares; siendo este último grupo el que será analizado a profundidad en este trabajo. Es importante mencionar que las personas que han servido dentro de estas operaciones vienen de distintos Estados miembros, lo que trae consigo una pluralidad de nacionalidades, contextos culturales y socioeconómicos que tienen como único objetivo promover y proteger la paz mediante sus diversas habilidades y perspectivas (ONU s.f.).

El mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas se rige por tres principios básicos: 1) consentimiento de las partes, 2) imparcialidad y 3) el No uso de la fuerza, con la excepción

de la legítima defensa y la defensa del mandato.¹ Sin embargo, el mantenimiento de la paz es un mecanismo flexible que se despliega con las adaptaciones necesarias que el contexto de cada conflicto requiere (ONU s.f.).

En la actualidad, el objetivo de estas misiones no solo es mantener la paz y la seguridad, sino también actuar como facilitadores en los diversos procesos políticos que se dan en las zonas de conflicto, actuando como protectores de la población civil, vigilantes y organizadores de nuevos procesos electorales, promotores de los derechos humanos y apoyando en el proceso de desmovilización de excombatientes (ONU s.f.). El Departamento de Operaciones para la Paz actualmente tiene desplegadas 12 misiones alrededor del mundo, aunque la mayoría se concentran en África y Medio Oriente (ONU s.f.).

2.2 Personal Militar

El personal militar de las operaciones de paz que se encuentra en el campo es también conocido como los “casco azul” por el color de su uniforme, y actualmente están conformados por más de 100 000 uniformados de la ONU, procedentes de más de 120 países. Es importante mencionar que todas las personas que trabajan como casco azul son, en primer lugar, integrantes de su ejército nacional que posteriormente se unieron a la jurisdicción de la ONU. (ONU s.f.).

¹ En algunas situaciones inestables, el CS ha dado a las misiones de mantenimiento de la paz un mandato que las ha autorizado a «emplear todos los medios necesarios» para disuadir los intentos de interrumpir el proceso político por la fuerza, proteger a los civiles de la amenaza inminente de un ataque físico o asistir a las autoridades nacionales para mantener el orden público. Sin embargo, las operaciones de mantenimiento de la Paz sólo deben usar la fuerza como medida de última instancia; y en caso de usarla, se debe planear siempre de manera precisa, proporcionada y adecuada, aplicando el principio de la mínima fuerza necesaria para lograr el efecto deseado, y manteniendo al mismo tiempo el consentimiento para la misión y su mandato (Operaciones de Paz de la Organización de las Naciones Unidas s.f.).

La Oficina de Asuntos Militares de las Naciones Unidas busca integrar a militares de los Estados miembros altamente cualificados para servir en las misiones de paz ya sea como Oficiales de Personal, Observadores Militares o como parte de una unidad constituida de un país que aporta contingentes. Usualmente, el personal de mantenimiento de la paz más habitual es el soldado de infantería, aunque debido a la complejidad en aumento de los conflictos actuales, la ONU busca cada vez más agregar personal militar más especializado para actuar como “facilitadores de apoyo” (ONU s.f.).

Entre las tareas que el personal militar de las Naciones Unidas puede tener, se encuentran: 1) proteger a civiles y al personal de las Naciones Unidas, 2) vigilar una frontera en litigio, 3) vigilar y observar los procesos de paz después de un conflicto, 4) ofrecer seguridad en una zona en conflicto, 5) ofrecer seguridad durante procesos electorales, 6) prestar ayuda al personal militar del país en forma de capacitación y apoyo, y 7) ayudar a los excombatientes en la aplicación de los acuerdos de paz que puedan haber firmado (ONU s.f.).

2.3 Resolución 1325

El 31 de octubre del año 2000, el Consejo de Seguridad de la ONU aprobó la Resolución 1325, lo que transformó el entendimiento de la situación de las mujeres que viven en zonas de conflicto, así como su participación en los procesos de paz. Esta resolución creó un marco jurídico y conceptual global que recalca la necesidad de aplicar una perspectiva de género en el análisis de los conflictos y los procesos de paz alrededor del mundo, pues abarca una amplia cantidad de medidas para tomar en cuenta por primera vez el estado de doble vulnerabilidad en el que se encuentran las mujeres y niñas en las zonas de conflictos (Mayanja 2010).

La Resolución expresa la preocupación por “El hecho de que los civiles, y particularmente las mujeres y los niños, constituyen la inmensa mayoría de los que se ven perjudicados por los conflictos armados, incluso en calidad de refugiados y personas desplazadas internamente, y cada vez más sufren los ataques de los combatientes y otros elementos armados, reconociendo los efectos que ello tiene para la paz y la reconciliación duraderas” (Consejo de Seguridad 2000).

Además, esta Resolución reconoce por primera vez la importancia del papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz, así como la necesidad de incorporar con urgencia una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz (Consejo de Seguridad 2000).

Finalmente, la Resolución 1325 insta a los Estados miembros a que aumente el nivel de representación de las mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflicto, así como a destinar un mayor apoyo financiero, técnico y logístico a las actividades de adiestramiento sobre las cuestiones de género, incluidas las que llevan a cabo los fondos y programas pertinentes. Además, la resolución apremia al secretario general de la ONU a ejecutar un plan estratégico para: 1) aumentar el número de participación de las mujeres en situaciones de posconflicto y los diálogos de paz, 2) nombrar a más mujeres representantes especiales y enviadas especiales a las misiones de Paz y 3) aumentar el nivel de participación de las mujeres en las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno, especialmente entre los observadores militares, la policía civil y el personal dedicado a los derechos humanos y a tareas humanitarias (Consejo de Seguridad 2000).

Esta Resolución fue resultado del trabajo de las activistas, organizaciones no gubernamentales e instituciones de las Naciones Unidas para impulsar a la Asamblea General y al Consejo de Seguridad a poner sobre la mesa el papel de las mujeres en las zonas de conflicto y los procesos de construcción de la paz. Aunque ha sido un proceso lento, y en ocasiones con poco progreso, la Resolución comienza a aplicar la perspectiva de género a las situaciones de conflicto, además de que da un marco conceptual para poder entender las distintas dimensiones y alcances que tienen los conflictos en las vidas de las mujeres y las niñas, y cómo estas experiencias y abusos difieren de sus contrapartes masculinas. Fue mediante esta Resolución que se dio el punto de inflexión para que la ONU pusiera sobre la mesa la agenda de “mujeres, paz y seguridad” (WPS, por sus siglas en inglés).

Después de la Resolución 1325, en 2008 el Consejo de Seguridad reconoce la violencia sexual como una táctica de guerra, ya que se utiliza de forma sistemática para lograr fines militares o políticos en la Resolución 1888. Igualmente, señala que la violencia sexual puede constituir un crimen de guerra, un crimen contra la humanidad o un acto de genocidio, debido a las implicaciones que tiene para las víctimas y para la construcción de una paz duradera.² Esta resolución es especialmente importante porque la violencia sexual es utilizada principalmente contra mujeres, niñas y niños en zonas de conflicto,³ por lo que categorizarla

² Esta resolución menciona que la violencia sexual sistemática dentro de los conflictos interfiere con una recuperación sostenible por lo menos en tres aspectos: Socava y daña el tejido comunitario y familiar, el miedo a la violencia sexual limita la movilidad de las mujeres, lo que dificulta su actividad escolar y económica; y cuando no se castiga a los culpables de la violencia sexual, se dañan la confianza en el estado de derecho y la capacidad de los Estados de proteger a todos y todas sus ciudadanas (ONU, s/f) .

³ Es pertinente mencionar que la violencia sexual también es utilizada como arma de guerra contra los hombres. De acuerdo con Thomas Osorio, investigador de Derechos Humanos de la ONU, la violación de hombres ha ocurrido en todos los enfrentamientos del mundo (Tinoco 2022). Un ejemplo de esto es el caso de los hombres violados durante el conflicto en Colombia, donde el Registro Único de Víctimas identifica que el 5.81% son hombres que también sufrieron violencia sexual durante el conflicto (Sulé 2022).

y darle un valor jurídico provee un marco de protección internacional para las víctimas de estas prácticas. Además de que reconoce que este tipo de violencia necesita una respuesta desde el punto de vista de seguridad, ya que agudiza los conflictos y vulnera de manera directa a la mitad de la población. En 2009 se refuerza esto con la Resolución 1889, que hace hincapié en la necesidad de fortalecer la aplicación de la Resolución 1325 y a establecer indicadores mundiales para poder cuantificar de manera eficaz la participación de las mujeres en las operaciones de paz (ONU Mujeres s.f.).

Del mismo modo, la Resolución 1960 adoptada en 2010 proporciona un sistema de rendición de cuentas para acabar con la violencia sexual que ocurre en las zonas de conflicto. Esta resolución exige la elaboración de listas de agresores e informes anuales sobre sospechosos de cometer o ser responsables de actos de violencia sexual. También insta a los Estados miembros a tomar mayores acciones para la implementación eficaz de las resoluciones anteriores referentes al tema y a asumir compromisos para abordar las cuestiones de violencia de género con plazos y metas concretas (ONU Mujeres s.f.).

Finalmente, en 2015 la Resolución 2242 del Consejo de Seguridad considera que la agenda “mujeres paz y seguridad” es un elemento clave para abordar los nuevos retos que enfrenta el sistema internacional en la construcción de una paz duradera y de la seguridad mundial. Esta resolución llama a aumentar la participación de las mujeres en puestos de liderazgo para implementar nuevos compromisos y políticas en el ámbito de las mujeres y la seguridad. Además de impulsar nuevas metas respecto a las cifras de mujeres encargadas del mantenimiento de la paz y señala la necesidad de capacitar a las y los mediadores sobre el impacto de los procesos inclusivos, reconociendo que existe evidencia que vincula la

participación de las mujeres con la creación e implementación de acuerdos de Paz más sostenibles (ONU Mujeres s.f.).

2.4 Mujeres en las operaciones de la Paz

A pesar de la cantidad de tiempo que llevan operando los cascos azules, la participación de las mujeres en sus fuerzas ha sido, hasta hace algunos años, casi nula. Fue hasta el principio de los años 1990 cuando se comenzó a incorporar gradualmente mujeres a los cuerpos de paz, culminando este esfuerzo con la resolución 1325 en los años 2000 (ONU s.f.).

Históricamente, las mujeres han tenido un bajo nivel de participación en las operaciones de paz, y aunque la resolución 1325 ha ayudado a disminuir esta brecha, las estadísticas demuestran que la ONU se encuentra muy lejos de la paridad de género dentro del personal de las operaciones de paz; actualmente su meta es que todos los Estados miembros que envían personal cumplan con un porcentaje del 17% de personal femenino. La siguiente gráfica muestra el número de hombres y mujeres en las 12 operaciones para el mantenimiento de la Paz que actualmente se encuentran activas, diferenciando entre los cargos que puede ocupar el personal militar.

Tabla 2.1 Personal Militar en las Operaciones por el Mantenimiento de la Paz

Misión	Personal Militar					
	Expertas en la misión		Funcionarias		Tropas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
MINURSO	151	57	7	7	12	8
MINUSCA	104	42	282	90	10,700	574
MINUSMA	0	0	447	53	11,795	491
MONUSCO	134	36	261	67	11,722	662
UNDOF	0	0	42	13	1,006	64

Misión	Personal Militar					
	Expertas en la misión		Funcionarias		Tropas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
UNAMID	0	0	0	0	0	0
UNFICYP	0	0	40	12	679	66
UNISFA	119	28	95	25	2,882	352
UNMIK	8	1	0	0	0	0
UNMISS	173	49	345	80	12,542	712
UNMOGIP	38	5	0	0	0	0
UNTSO	132	24	0	0	0	0
Total	859	242	1519	347	51338	2929
Porcentaje	78.02%	21.98%	81.40%	18.60%	94.60%	5.40%

Tabla de elaboración propia con datos de la (ONU 2021)

Es posible observar en los datos de la Tabla 1, como el porcentaje de mujeres en las misiones de mantenimiento de la paz activas continúa siendo significativamente menor que el de los hombres en todos los rangos de operación que ocupa el personal militar. En la Tabla 2 se muestra una relación del total de personal militar desplegado en 2021 de acuerdo con sus funciones, esta tabla incluye también al personal militar activo de los cascos azules que no está en ninguna misión activa, pero si forma parte de los cuerpos de paz al cubrir funciones militares- prestan apoyo a los asuntos asociados con el despliegue de las tropas sobre el terreno- en las distintas sedes de Naciones Unidas:

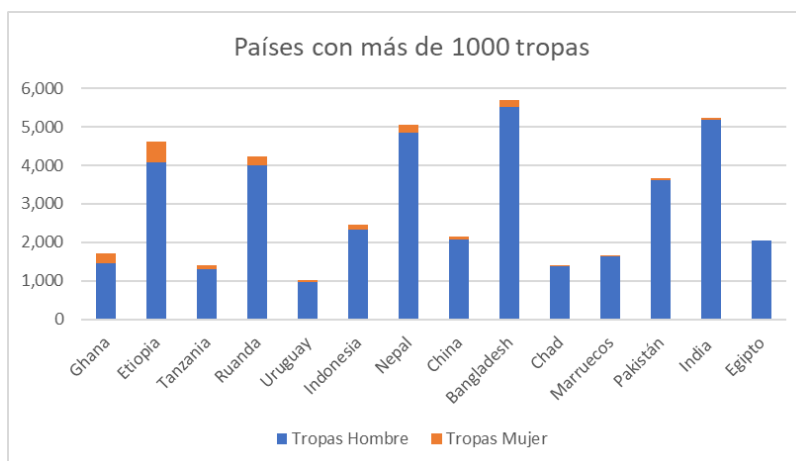
Tabla 2.2 Total de Militares Desplegados en Misión

Total de militares desplegados						
	Expertas		Tropas		Funcionarias	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Número	915	217	61,322	3,667	1,073	370
Total	1,132		64,989		1,443	
Porcentaje	80.83%	19.17%	94.36%	5.64%	74.36%	25.64%

Tabla de elaboración propia con datos de la ONU, 2021.

Estos datos muestran que en la categoría de experta/os y funcionaria/os sí cumple la meta del 18% de participación, pero que en el número de tropas desplegadas el porcentaje de participación es apenas del 5.6%, lo que presenta una amplia área de oportunidad para aumentar la participación de mujeres en este rango.

Figura 1. Países con más de 1000 tropas



Elaboración propia con datos de la ONU, 2021.

Del mismo modo, los datos de los distintos países que envían personal para las operaciones del mantenimiento de la paz muestran, en la mayoría de los casos, la misma tendencia de un bajo porcentaje de participación de las mujeres.

Los países que en la actualidad tienen más de 1000 tropas en misión y han logrado alcanzar el objetivo de que el 8% de su personal sean mujeres son: Ghana con una participación del 14.9% y Etiopía con un porcentaje del 11.6%. El único país en el continente americano que tiene más de 1000 tropas en misión es Uruguay, quien cuenta con un porcentaje del 5.7% de participación de mujeres en las operaciones de paz.⁴ Países como

⁴ Uruguay fue uno de los primeros países en ser seleccionado por la iniciativa Elsie para realizar un estudio que identifique las barreras estructurales a las que se enfrentan las mujeres en las Fuerzas Armadas (DCAF 2021).

Pakistán con un 1.6%, India con un 1% y Egipto sin ninguna mujer en sus tropas, tienen el porcentaje más bajo de inclusión de mujeres en esta categoría (ONU 2021).

Los países que tienen entre 100 y 999 tropas en misión reportan las siguientes estadísticas en cuanto al sexo.

Figura 2 Países con 100-999 tropas



Elaboración propia con datos de la ONU, 2021.

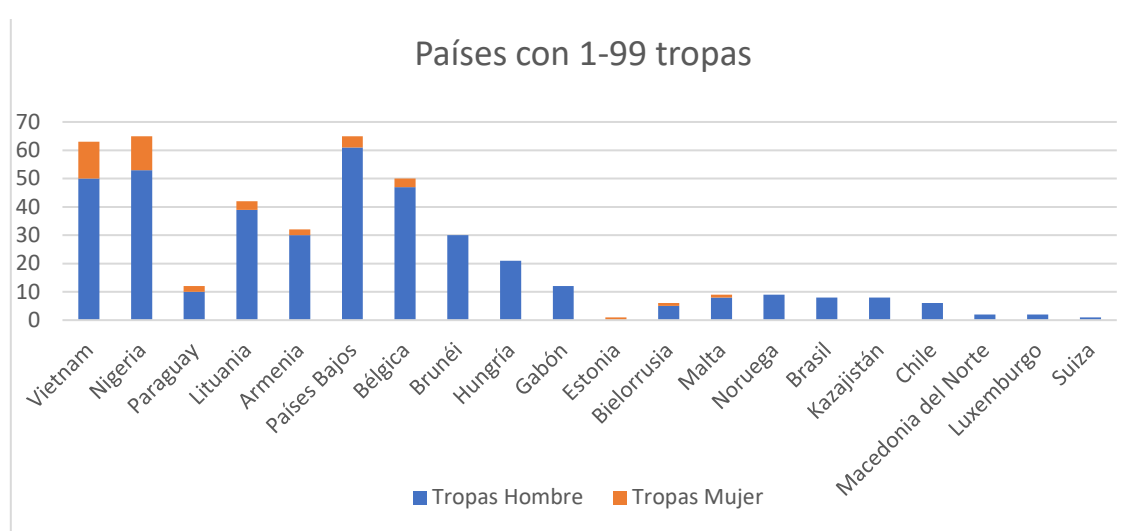
En este grupo de países, 19 de ellos ya cuenta con un 8% de participación de mujeres: Sudáfrica (20.85), Zambia (18.4%), Grecia (14.5%), Camboya (12.1%), Serbia (11.6%), Malawi (11.6%), Eslovaquia (11.1%), Camerún (10.7%), Malasia (10.3%), Perú (10.3%), Fiji (10%), Benín (10%), Liberia (9.5%), Mongolia (8.9%), Francia (8.5%), Polonia (8.3%), España (8.1%), Uganda (8%) y Guatemala (8%). Por otra parte, es necesario recalcar que países como Ucrania con 0.8%, Níger con 0.6% y Jordania, Tailandia y Turquía con ninguna

Más adelante se abordará a detalle todos los aspectos que comprende la iniciativa Elsie y su papel en la agenda WPS a nivel internacional.

mujer enviada a las misiones de paz son los más atrasados en cuanto a la paridad de género en este grupo (ONU, 2021).

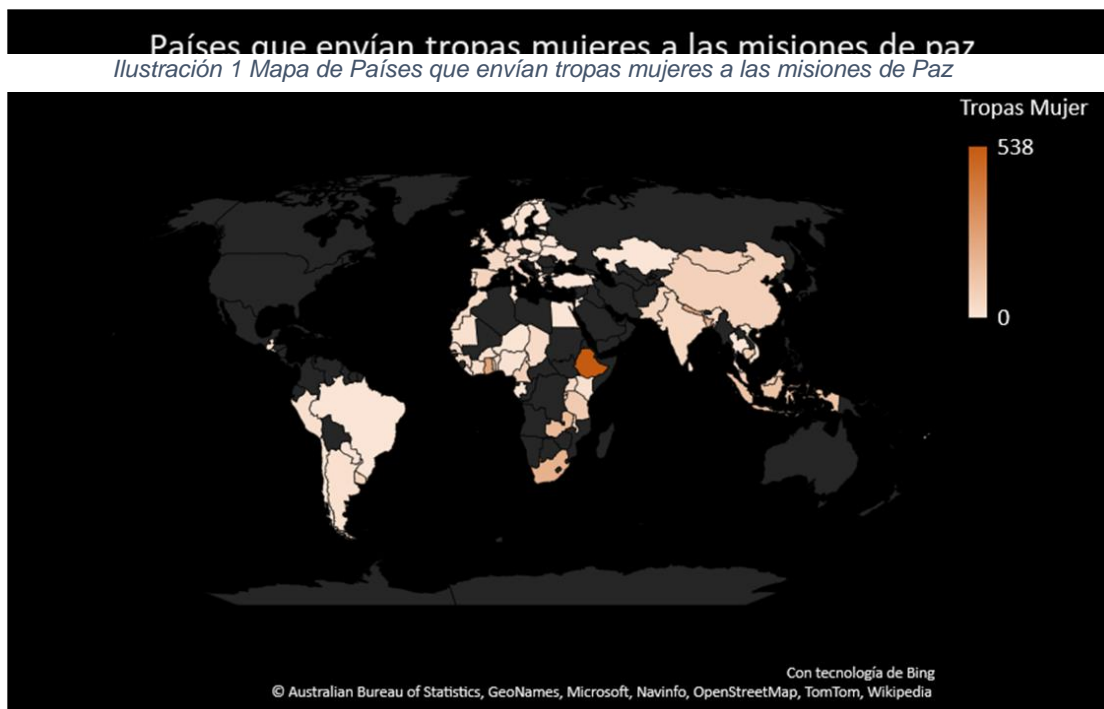
Finalmente, los países que tienen entre 1 y 99 tropas en las misiones de paz de la ONU tienen los siguientes porcentajes cuando se les separa por sexo.

Figura 3 Países con 1-99 tropas



Elaboración propia con datos de la ONU, 2021.

Dentro de este grupo de países, solo seis de ellos han alcanzado el 8% de participación de mujeres: Vietnam (20.6%), Nigeria (18.5%), Paraguay (16.7%), Estonia (100%), Bielorrusia (16.7%) y Malta (11.1%). En el caso de Estonia, solo tienen una tropa en misión, quien es mujer. Países como Brunei, Hungría, Gabón, Noruega, Brasil, Kazajistán, Chile, Macedonia del Norte, Luxemburgo y Suiza, a pesar del bajo número de tropas que tienen en misión, no cuentan con ninguna mujer (ONU 2021).

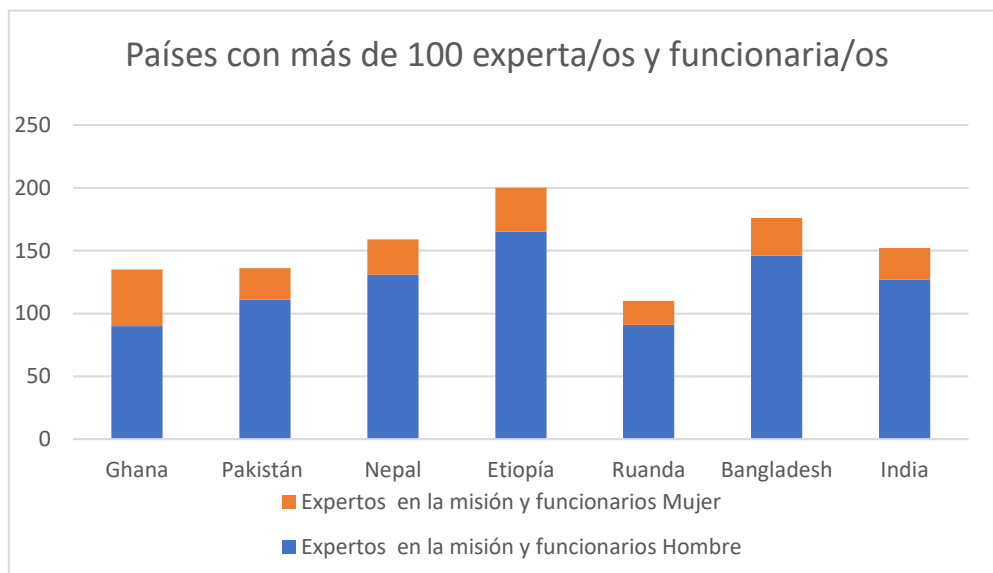


Elaboración propia con datos de la ONU, 2021.

Por otra parte, además de las tropas, los y las militares pueden fungir como expertos y expertas en la misión si es que cuentan con algún conocimiento especializado, como es el caso de los ingenieros e ingenieras militares. El balance de género entre las experta/os, en la misión, así como con las funcionaria/os, muestran que, de manera general, la meta de alcanzar un nivel de participación del 18% de mujeres en las operaciones de paz sigue lejana para algunos Estados miembros.

Los países que cuentan con más de 1000 experta/os, funcionaria/os en la misión, tienen el siguiente balance de género.

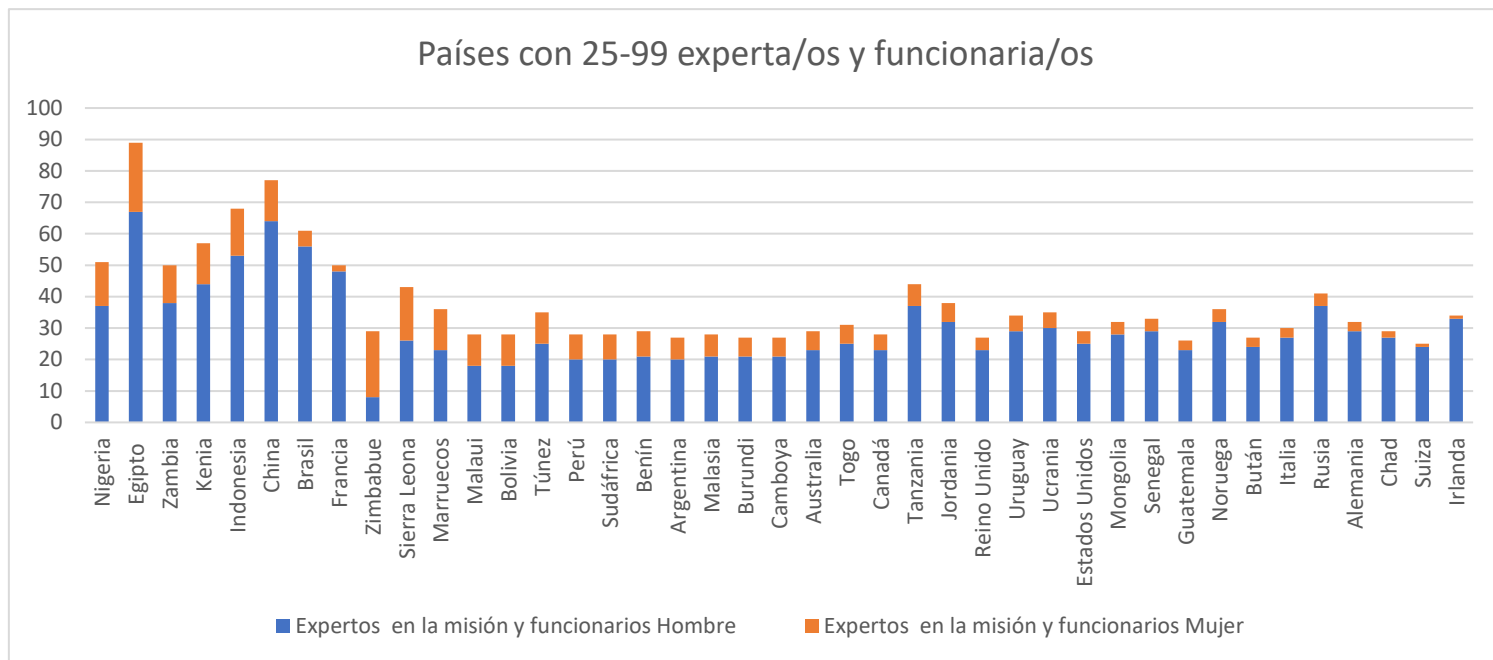
Figura 4 Países con más de 100 funcionaria/os y experta/os



Dentro de este grupo de países, únicamente Ghana con el 33.3% y Pakistán con el 18.4% alcanzan el objetivo de la ONU. Un aspecto positivo es que, a pesar de tener más de 100 militares en activo, todos cuentan con la participación, aunque sea mínima, de las mujeres (ONU 2021).

Por otra parte, en el grupo de los países de 25 a 99 militares en activo, los siguientes países son los que cumplen con la meta del 18% de mujeres: Nigeria (27.5%), Egipto (24.7%), Zambia (24%), Kenia (22.8%), Zimbawe (74%), Sierra Leona (39.5%), Marruecos (36.1%), Malawi (35.7%), Bolivia (30.8%), Túnez (28.6%), Perú (28.6%), Sudáfrica (28.6%), Benín (27.6%), Argentina (25.9%), Malasia (25%), Burundi (22.2%), Australia (20.7%) y Togo (19.4%). En la tabla 5 se muestra la relación en cuanto al sexo para todos los países que envían entre 25-99 expertos, expertas y funcionarios y funcionarias a las misiones de paz (ONU 2021):

Figura 5 Países con 25-99 experta/os y funcionaria/os



Elaboración propia con datos de la ONU, 2021

Es importante destacar que en este grupo de países se encuentran tres latinoamericanos que cumplen con la meta de 18%, Bolivia (30.8%), Perú (28.6%), y Argentina (25.9%), mientras que Brasil (8.2%) y Uruguay (14.7%) no logran alcanzar este porcentaje (ONU 2021).

Para el grupo de países que tienen en activo de 10-24 experta/os y funcionaria/os en misión las estadísticas son las siguientes:

Figura 6 Países con 11-24 experta/os y funcionaria/os



Elaboración propia con datos de la ONU, 2021.

Este grupo de países es especialmente relevante porque destaca el caso de México, que tiene el 47.1% de participación de mujeres expertas y funcionarias activas en la misión, ya que actualmente hay 9 soldados hombres y 8 mujeres. Del mismo modo, dentro de esta categoría, los países que cumplen con la meta del 18% de participación son los siguientes: Tailandia (46.2%), Rumania (42.9%), Gambia (42.1%), Honduras (33.3%), Camerún (31.3%), Hungría (29.4%), República Checa (28.6%), Países bajos (25%), Liberia (25%), Vietnam (25%), Costa de Marfil (23.8%) y Croacia (21.4%). Los países que no tienen expertas y funcionarias de misión son Níger y Serbia (ONU 2021).

Mediante el análisis de estos datos es posible destacar lo lejos que se encuentra Naciones Unidas de lograr una paridad de género en el personal militar que trabaja en las operaciones de paz. Es importante mencionar que este bajo porcentaje de participación responde a distintos motivos que en gran medida son externos de la ONU, que serán detalladas en los siguientes capítulos.

3) Marco Teórico

3.1 Las Mujeres y la Seguridad

El concepto de seguridad es un término sin consenso en su definición dentro del estudio de la Ciencia Política y las Relaciones Internacionales (Blanchard 2003, Orozco 2006), debido a su amplitud, alcance, rango, esferas e incluso a la teoría de las Relaciones Internacionales con la que se quiera estudiarlo. A pesar de esto, el estudio de la seguridad es un campo vital en las Relaciones Internacionales, pero como menciona la académica Ann Tickner en su histórico libro *Gender and International Relations* (1992), “Las Relaciones Internacionales son un mundo de hombres. Es un mundo construido por diplomáticos, soldados y civiles que en su mayoría son hombres. A parte de la ocasional mujer cabeza de Estado, hay poca evidencia que sugiera que las mujeres han jugado un rol en la creación de la Política Exterior de cualquier país durante el siglo XX” (Tickner 1992). Esto se hace incluso más evidente en las teorías de seguridad, pues, de manera tradicional, los estudios de seguridad clásicos dentro de las Relaciones Internacionales parten de la teoría realista, y se enfocan en el estudio de los Estados y los conflictos bélicos que surgen entre ellos en su lucha por el poder y la dominación. Las teorías feministas de la seguridad han criticado estos postulados de inicio por la masculinización que existe dentro del mismo concepto de Estado y conflicto. Además de que tienden a pasar por alto a los individuos como actores, ignorando sus experiencias y generalizando la manera en la que se estudia y entiende a la seguridad dentro de la disciplina (Khalid 2019). Del mismo modo, estos estudios tradicionales de la seguridad olvidan factores importantes como la raza y la clase al momento de estudiar las

situaciones de conflicto, partiendo del falso supuesto de que todos los ciudadanos experimentan la inseguridad de la misma manera (Khalid 2019).

Incluso en los nuevos paradigmas para el estudio de la seguridad, como la seguridad humana, o la seguridad ciudadana, que están centrados en el individuo y los aspectos más cotidianos, olvidaban en sus primeros postulados que la manera en la que hombres y mujeres experimentan y viven la seguridad es distinta (Stuvoy y Hoogensen 2006).

Aplicar la teoría feminista, o la perspectiva de género al estudio de la seguridad va mucho más allá de que las mujeres puedan participar en las Fuerzas Armadas y los aspectos tradicionales de la guerra y el conflicto. Los estudios de seguridad feministas están interesados en entender las estructuras sociales del género, donde se asigna y seleccionan valores a características entendidas como intrínsecas al género. Estas estructuras afectan y son replicadas por los gobiernos, las organizaciones, las empresas y las políticas. Este enfoque considera en qué grado esta jerarquía y etiquetas de género actúan e influyen en la política mundial, por lo que va mucho más allá de solo enfocarse en lo que las mujeres y hombres hacen en la arena internacional (Sjoberg, *Feminist Security and Security Studies* 2018, Blanchard 2003). Es relevante mencionar que esta aplicación de la teoría feminista en la seguridad es general, pues dentro de la misma surgen diversas variantes dependiendo la rama teórica del feminismo que se aplique (Sjoberg, *Feminist Security and Security Studies* 2018, Caprioli y Boyer 2001).

Sin embargo, de manera general, las críticas desde las teorías feministas a los estudios tradicionales de seguridad parten de la idea de identificar e interrogar las configuraciones dominantes de masculinidad y feminidad-y como los estereotipos que sustentan esta

concepción binaria-perpetúan la violencia que buscan evitar dentro de los estudios de seguridad (Khalid 2019). Esto se desarrolla aún más cuando se empiezan a considerar diferentes factores además del género que borran las experiencias de las mujeres en cuanto a cuestiones de seguridad. Un enfoque feminista interseccional⁵ de la seguridad permite diseccionar los discursos hegemónicos en el sistema internacional para permitir que otras voces, en especial aquellas que han sido sistemáticamente olvidadas dentro de los estudios de seguridad-mujeres racializadas, pobres, disidentes sexuales- puedan teorizar e incluir sus experiencias desde sus múltiples perspectivas en cuanto a la seguridad. Este enfoque interseccional reconoce que incluso entre las mujeres, no hay una sola versión de la seguridad, pues los diferentes contextos, realidades y perspectivas que existen dan pie a diversas y variadas concepciones de la seguridad (Wibben y Mehta 2019). De acuerdo con Tickner (1992): “Hasta que las jerarquías del género, clase y la raza sean desmantelados: y hasta que las mujeres tengan control sobre su propia seguridad, no se puede idear un verdadero sistema integral de seguridad.”

La seguridad entendida desde una perspectiva feminista permite crear un marco conceptual que abarque las múltiples experiencias, cuestionamientos y reflexiones en cuanto a cómo experimentan las mujeres las cuestiones de seguridad e inseguridad, dando agencia a estas como actores activos y con agencia dentro de la construcción de los estudios de seguridad en la disciplina.

⁵ La interseccionalidad como herramienta en los estudios de género fue desarrollada por la académica Kimberlé Crenshaw para referirse a las múltiples identidades sociales e instrumentos ideológicos a través de los cuales se expresan y legitiman el poder y la desventaja (Crenshaw 2017).

3.2 Las mujeres en la guerra y las Fuerzas Armadas

La guerra y las fuerzas armadas han sido entendidas, al menos en occidente, como una actividad masculina debido a los roles de género impuestos por la sociedad (Carreiras 2008, Wechlester 1995, Barón 1992). Existe una idea popularizada de que las mujeres están vinculadas con la paz, que son lo “otro” de la violencia, es decir, de los hombres⁶ (Bethke 1987, Caprioli y Boyer 2001). De acuerdo con Julia Welland (2019) “El imaginario colectivo de la guerra es masculino: se entiende que las guerras son declaradas por jefes de estado masculinos, planificadas por generales militares masculinos y libradas por soldados masculinos.”

Esta masculinización de los ejércitos y las fuerzas armadas comenzó a estudiarse dentro de las Relaciones Internacionales por el trabajo de la académica Cynthia Enloe (1983), quien describe las estructuras militares como el epítome de la masculinización hegemónica - donde valores como la agresividad y la fuerza deben ser exacerbados- , lo que ha permitido que la historia y los estudios de seguridad pongan en segundo plano las actividades -también relacionadas con la guerra y el conflicto- que realizan las mujeres dentro de los mismos.

Aunque en la actualidad las guerras se han ido transformando en la figura jurídica de conflicto internacional (Vité 2009), el papel que las mujeres juegan en las mismas sigue siendo minimizado. Igualmente, los estudios tradicionales de la teoría de la guerra tienden a ignorar el género, designándolo como un efecto secundario en el significado, causas

⁶ Académicas como Aron Gentry and Laura Sjoberg (2007) han probado que esto es falso en los recuentos históricos de conflictos donde las mujeres actúan como luchadoras o perpetradoras de la violencia, como es el caso de mujeres que han cometido violencia política en Chechenia, Palestina, Ruanda y las mujeres militares estadounidenses que participaron en torturas sexuales en la prisión de Abu Ghraib en Irak (Sjoberg y Gentry 2007).

y constitución de las guerras (Sjoberg 2019). Durante el recuento histórico de las guerras, el papel de las mujeres suele verse invisibilizado, incluso cuando estas toman roles importantes fuera de las fuerzas armadas, en especial como profesionales de salud y en el área de cuidados, aspectos que son la columna vertebral de los conflictos y requieren un gran nivel de dedicación, estudios y poner en riesgo la seguridad personal (Carreiras 2008). Del mismo modo, es importante mencionar que un enfoque feminista de las guerras y las fuerzas armadas va mucho más allá del papel que las mujeres toman en estos conflictos -tanto desde las Fuerzas Armadas como en la sociedad civil-, ya que la teorización feminista de la guerra busca generar conocimiento desde una perspectiva amplia de género para observar y comprender la naturaleza, constitución, causas, prácticas y consecuencias de las guerras (Sjoberg 2019)

A pesar de que a partir de los años 1970 diversos países del mundo comenzaron a interesarse por incluir a las mujeres dentro de sus fuerzas armadas, el papel que ellas pueden desempeñar dentro de esas estructuras, encuentra usualmente resistencia y limitaciones derivadas de la concepción colectiva de los roles de género y las limitaciones económicas, políticas y culturales que se encuentran en la vida de las mujeres (Carreiras 2008). A esto se le debe sumar la violencia institucional que muchas veces las mujeres sufren dentro de las Fuerzas Armadas. Un ejemplo de esto se puede observar en el ejército mexicano, donde se han registrado 47 denuncias penales de hostigamiento y acoso sexual en el periodo de 2016-2018; se han archivado 15 de estas denuncias, lo que denota una clara violencia e incapacidad institucional para responder a las agresiones sexuales (González y López s.f.)

La académica Mady Wechsler (1995) teoriza que existen diversas estructuras y esferas que afectan la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas:

- La estructura militar: hay características desde la misma concepción de Seguridad Nacional y la estructura de la organización y actividades militares que limitan el papel que pueden desempeñar las mujeres dentro de las fuerzas armadas; además de que, dentro de la misma estructura militar, las mujeres se quedan en ciertos roles predeterminados, como es el área de cuidados. Del mismo modo, menciona que incluso cuando las mujeres han contribuido activamente en la lucha, como es el caso de la segunda guerra mundial, se da un proceso de amnesia cultural y borrado histórico de sus aportaciones (Wechsler 1995).
- La estructura social: las labores que se espera que una mujer civil cumpla, como el ser esposa y madre; la segregación por género del trabajo, sobre todo en situaciones de conflicto, donde se espera que llenen el sector industrial vacante por los hombres que se fueron a luchar, los roles que existen dentro de las familias tradicionales, pues mientras mayor sea la carga de trabajo y expectativas de cuidado en el hogar, es menor el número de participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas (Wechsler 1995).
- La estructura cultural: el género en sí mismo es un constructo social que determina la manera en la que las personas se relacionan con su entorno, la cultura puede determinar ciertos roles o predisposiciones intrínsecas a un género, donde usualmente el hombre es el “protector y proveedor”, y la mujer se dedica a los cuidados, lo que limita seriamente que pueda participar en las Fuerzas Armadas. Estos roles

tradicionales de género pueden ser más exacerbados en algunas culturas que otras (Wechlester 1995).

Estas barreras estructurales plantean que el sistema patriarcal bajo el cual están construidas las sociedades modernas plantea, desde su origen, limitaciones y dificultades para que las mujeres puedan incluirse de manera transversal en las Fuerzas Armadas alrededor del mundo.

3.3 Mujeres mexicanas en las Fuerzas Armadas

Las fuerzas armadas en México han sufrido, junto con el país, cambios estructurales históricos a lo largo de su historia. Desde la creación formal de las mismas al final de la guerra de independencia en 1821, las múltiples guerras e invasiones que el país enfrentó en el siglo XIII, hasta la revolución mexicana, cuentan una historia de transformación y profesionalización constante en México.

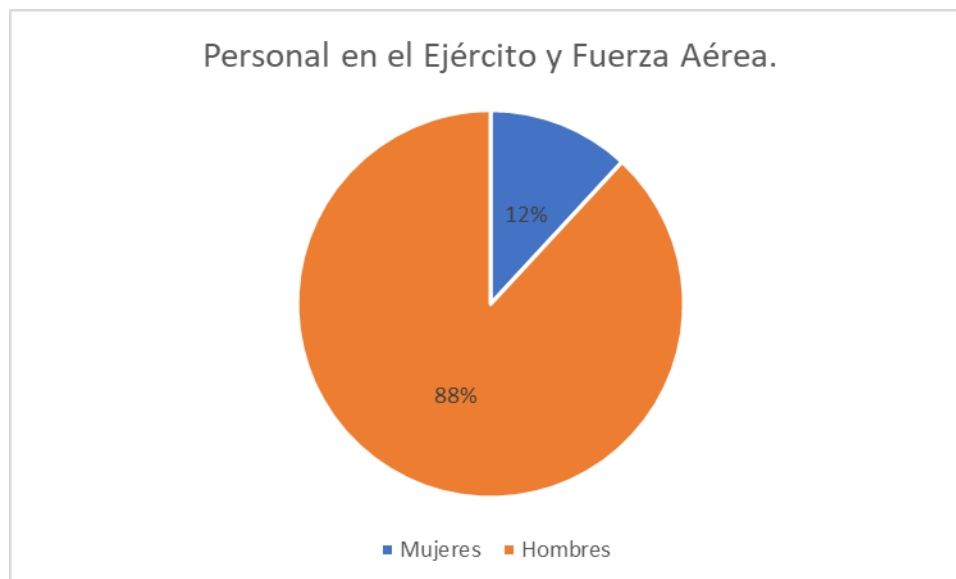
Una de estas grandes transformaciones se dio durante la revolución mexicana, periodo que termina por cimentar las bases de las fuerzas armadas de la actualidad. Es durante el periodo de la revolución, donde se comenzó a reconocer un papel más activo de las mujeres en las guerrillas y la lucha armada; en el *Diccionario histórico y biográfico de la revolución mexicana*, se encuentran las biografías de dos mil mujeres que participaron activamente en la revolución, lo que sentó un precedente en la historia de México y la participación de las mujeres en la defensa y lucha armada (Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana 1992)

Sin embargo, fue hasta 1934 que se da la primera alta oficial de una mujer en el Ejército y Fuerza Aérea mexicana como afanadora de primera en la Intendencia General del Ejército y hasta 1945 se da la primera alta oficial en la Dirección de Aeronáutica Militar, como Sargento 2/o. mecanógrafa. Del mismo modo, en 1938 se dio la creación de la Escuela para Enfermeras del Ejército y el Cuerpo de Oficinistas del Ejército, los primeros planteles militares a los que pudieron ingresar las mujeres en México (Secretaría de la Defensa Nacional 2021). Es posible notar como la incorporación de las mujeres a las fuerzas armadas comenzó por su participación en puestos que respondían a los roles tradicionales de género de la sociedad mexicana a mediados de los años noventa: enfermeras, oficinistas, personal de limpieza y posteriormente dibujantes.

La incorporación de las mujeres mexicanas a las fuerzas armadas ha sido un proceso lento y lleno de obstáculos, pues hasta 1994 se le otorgó a una mujer el grado de General Brigadier, hasta el año 2000 se creó el Batallón de Tropas de Administración Femenino, y en 2001 se logra incorporar a las mujeres al Curso de Comandos y en 2007, ingresan a la Escuela Superior de Guerra, Heroico Colegio Militar (Servicio de Intendencia), Colegio del Aire (Piloto Aviador, Controlador de Vuelo y de Meteorología) y Escuela Militar de Ingenieros. Finalmente, es hasta el año 2020 que las mujeres tuvieron acceso a la totalidad de los planteles de la Fuerza Aérea, con su ingreso a la Escuela Militar de Mantenimiento y Abastecimiento (Secretaría de la Defensa Nacional 2021).

En la actualidad, el porcentaje de participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas sigue siendo desproporcionalmente bajo en comparación de los hombres:

Figura 8 Personal en el Ejército y la Fuerza Aérea por género



Elaboración propia con Información de INMUJERES, 2019.

En cuestión del rango militar al que las mujeres logran llegar, las cifras se vuelven aún más desiguales:

Tabla 3.1 Porcentaje de oficiales de acuerdo con el género y grado militar

Cargo	Mujeres	Hombres
General de División	0.0%	100.0%
General de Brigada	0.0%	100.0%
General Brigadier	1.2%	98.8%
Coronel	2.6%	97.4%
Teniente coronel	7.7%	92.3%
Mayor	14.8%	85.2%
Capitán 1°	7.1%	92.9%
Capitán 2°	7.3%	92.9%
Teniente	8.6%	91.4%
Subteniente	8.9%	91.1%
Sargento 1°	6.0%	94.0%
Sargento 2°	4.3%	95.7%
Cabo	5.0%	95.0%

Cargo	Mujeres	Hombres
Soldado	24.0%	76.0%

Elaboración propia con información de INMUJERES, 2019.

El hecho de que un cuarto de las mujeres que se encuentran en el Ejército y la Fuerza Aérea pertenezcan al rango más bajo del organigrama -soldado- demuestra las dificultades a nivel institucional que se siguen encontrando las mujeres que deciden pertenecer a las Fuerzas Armadas. De acuerdo con INMUJERES (2019), uno de los principales motivos para que las mujeres no accedan a cargos más altos es el requisito del tiempo, ya que la incorporación plena de las mujeres al Ejército es aún reciente y probablemente llena de obstáculos para poder ejercer roles diferentes laborales y privados.

En la actualidad, se han hecho esfuerzos importantes por parte del Gobierno Federal y la SEDENA para disminuir esta brecha de género, como es el caso del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos en 2011, que en su artículo primero, menciona que su objetivo es fungir como una “Instancia especializada de apoyo para la planeación, detección, evaluación e implementación de acciones dirigidas a prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por motivos de género y asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos” (SEDENA 2022). Sus funciones incluyen: 1) Detectar las situaciones que vulneren la igualdad entre mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea; 2) Evaluar y proponer las acciones necesarias para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por motivos de género; 3) Impulsar medidas y políticas que aseguren la igualdad entre las mujeres y los hombres del Ejército y Fuerza Aérea, y 4) Evaluar el cumplimiento y eficacia

de las acciones y políticas implementadas para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres.

La creación de este organismo abrió la posibilidad de generar datos, estadísticas e instrumentos de medición de la realidad de las mujeres mexicanas en las Fuerzas Armadas. Estos esfuerzos institucionales son el primer paso para poder identificar y eliminar las barreras estructurales a los que se enfrentan las mujeres durante su carrera militar.

De acuerdo con la General Brigadier Irene Espinosa Reyes y la contralmirante Irma de los Santos Ayala, las mujeres y los hombres en las Fuerzas Armadas mexicanas cuentan en la actualidad con las mismas responsabilidades y obligaciones en la defensa del Estado mexicano (Nuñez y Escamilla 2017).

Del mismo modo, la SEDENA ha incluido la perspectiva de género en su programa de Cultura Institucional para erradicar la perpetuación de la violencia de género dentro de su institución (INMUJERES 2019). Y elabora anualmente “El programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la SEDENA”, el cual busca aplicar la perspectiva de género de manera transversal, mediante acciones afirmativas que promuevan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Este programa está estructurado bajo las siguientes líneas de acción (Nuñez y Escamilla 2017):

- 1) La transversalización de la perspectiva de género en la institución a través de los siguientes proyectos: 1) Construcción del centro de capacitación virtual, 2) Investigación para prevenir la diabetes gestacional, 3) Construcción de un centro de desarrollo infantil (Cendi), 4) Adquisición de equipo anti motín para mujeres, 5)

Adquisición de herramientas estadísticas para la igualdad, 6) Elaboración del manual de Igualdad y lenguaje no sexista, 7) Capacitación para el empoderamiento de la mujer, 8) Adquisición de equipo médico, 9) Promover la erradicación de la violencia de género, y 10) Promover la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.

- 2) La creación de una campaña de difusión interna para sensibilizar a los miembros del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicana. Esta campaña también incluirá esfuerzos para fortalecer las acciones del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ejército.
- 3) Para erradicar la violencia de género, se establecieron las siguientes líneas de acción:
 - 1) La campaña de difusión interna para promover la erradicación de la violencia de género en el Ejército, 2) Creación de un mecanismo para atender a víctimas de hostigamiento y acoso sexual, 3) Construcción de oficinas para la prevención y atención de víctimas y acoso sexual, 4) La profesionalización del personal militar en perspectiva de género a través de un Programa Estratégico.
- 4) Eliminar cualquier forma de discriminación de género, para esto se consideran las siguientes acciones: 1) Construcción y adecuación de instalaciones y alojamiento para mujeres, 2) Campaña de difusión para eliminar cualquier forma de discriminación de género, 3) Capacitación y sensibilización mediante cursos, talleres y seminarios en derechos humanos y perspectiva de género impartidos por la UNAM.

De acuerdo con la entrevista a la teniente coronel Rosa Elena Torres, el programa trajo los siguientes resultados (Nuñez y Escamilla 2017):

- Creación de la Dirección General de los Derechos Humanos y del Grupo de Promoción y Difusión de la Equidad de Género en 2008.
- Un pronunciamiento del Alto Mando para prevenir y atender el acoso y hostigamiento sexual en 2011, “Tolerancia Cero”.
- La creación del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ejército y Fuerza Aérea.
- Se creó una oficina para la atención de hostigamiento y acoso sexual en 2013.
- Otorgar altas posiciones de mando a las mujeres en diversos sectores de las Fuerzas Armadas.

La modificación del reglamento de los planteles militares para permitir el ingreso a las mujeres militares y civiles al Heroico Colegio Militar en las armas de artillería y zapadores, la Escuela militar de aviación, la Escuela militar de ingenieros, la Escuela militar de Transmisiones y la Escuela militar de especialistas de la Fuerza Aérea. A pesar de la implementación de estos programas a nivel institucional, y la adopción de una perspectiva de género, SEDENA mencionó en un informe que de 2012 a 2019 -cuando ya estaba establecido este programa- recibió, a través de su oficina para la atención a víctimas y el hostigamiento sexual: 43 denuncias por acoso sexual, 189 por hostigamiento sexual, 49 por violación y 119 por abuso sexual (Monroy 2020).⁷ Del mismo modo, en la Fiscalía General

⁷ De acuerdo con la Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia (Diario Oficial de la Federación 2007):

- El hostigamiento sexual es entendido 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."
- El acoso sexual se define como: “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”

de Justicia Militar se recibieron entre 2017-2019: 12 denuncias por acoso y 61 por hostigamiento sexual. Es importante resaltar que por estas conductas solo existen 32 militares procesados ante el fuero militar y 20 sentenciados (Monroy 2020). Estos datos pueden poner en duda la eficacia de sus oficinas y sistema de justicia militar para investigar y castigar los casos de violencia sexual dentro del Ejército. Estas prácticas y el grado de impunidad que existe en estas situaciones pueden actuar como un detractor para que más mujeres busquen incorporarse a las Fuerzas Armadas.

3.4 Las mujeres y niñas en situaciones de Conflicto y Postconflicto

Para entender la situación de las mujeres y niñas en contextos de conflicto y postconflicto, es necesario teorizar y definir ambos conceptos. De acuerdo con el artículo 2° de los Convenios de Ginebra (1949), que a la letra dice: “A todos los casos de guerra declarada o de cualquier otro conflicto armado que pueda surgir entre dos o más de las Altas Partes Contratantes, incluso si el estado de guerra no es reconocido por una de ellas.”. Esta concepción, aunque general, provee las bases para la consolidación del Derecho Internacional Humanitario (DIH), encargado de legislar en materia de derecho internacional en cuestiones de guerras y conflictos armados tanto internacionales como nacionales. Un conflicto armado es diferente a la guerra, pues para clasificarlo como tal no se requiere del reconocimiento del estado de guerra de los Estados participantes (Vité 2009).

Dentro de la disciplina de las Relaciones Internacionales, existen distintas definiciones y categorías de lo que es un conflicto armado, pero dentro del Derecho

- El abuso sexual o violencia sexual se entiende como: “Cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.”

Internacional Humanitario (DIH), al comienzo consideraba que un conflicto armado existía “Siempre que se recurra al uso de la fuerza armada entre Estados” (Vité 2009). Sin embargo, este concepto evolucionó con la adopción del Protocolo Adicional I de 1977, pues se estipuló que un conflicto armado había dejado de limitarse a los conflictos interestatales, al abarcar también los conflictos entre las fuerzas gubernamentales y algunos grupos no gubernamentales (Vité 2009).

Por otra parte, el postconflicto es también un término en disputa dentro de las Relaciones Internacionales por la dificultad de delimitarlo en un determinado periodo de tiempo, sin embargo, la definición que plantean Charles Call y Susan Cook (2003) como el tiempo de reconstrucción del tejido social que sigue después del término negociado de un conflicto, plantea las principales características de lo que este periodo de tiempo, que se ve diferente para cada conflicto, abarca en la actualidad. Esta etapa es una de las más complejas y delicadas en la construcción de la paz, ya que el Estado se encuentra con dos retos principales: la recuperación económica y reducir el riesgo de que se vuelva a provocar una situación de conflicto. Durante esta etapa, las instituciones y el estado de derecho son frágiles e incluso nulas (Collier, Hoeffler y Söderbom 2008).

Con estas definiciones es posible comenzar a analizar el rol que juega el género dentro de las situaciones de conflicto y postconflicto, pues la manera en la que los hombres y niños viven esto, difiere de las experiencias que las mujeres y niñas experimentan. Igualmente, es importante tener en cuenta que las experiencias que las mujeres y niñas tengan dentro de estas no son homogéneas, al contrario, pueden ser sumamente distintas entre sí, debido tanto a la diversidad de mujeres como a los diferentes tipos de conflictos que existen (Cohn 2013).

Sin embargo, de manera general, es posible entender que la seguridad de las mujeres y niñas dentro de los conflictos se ve vulnerada en todos sus niveles y sectores.

De acuerdo con Kristoffersson (2000):

Ya sea en la seguridad económica, la seguridad alimentaria, la seguridad sanitaria, la seguridad personal o la política, las mujeres y las jóvenes se ven afectadas de forma muy específica debido a sus diferencias físicas, emocionales y materiales y a las importantes desigualdades sociales, económicas y políticas existentes entre mujeres y hombres

Estas diferencias se agudizan en situaciones de conflictos.

Al analizar bajo los lentes del género, las consecuencias que los conflictos armados tienen para las mujeres y niñas, es posible identificar que la historia y el mismo estudio de las RI ha dejado al margen la experiencia de la mitad de la población (Tickner 1992). De acuerdo con un reporte del (Fondo de Población de las Naciones Unidas 2002), “los conflictos tienden a aumentar la incidencia de la violencia sexual, las violaciones, las infecciones de transmisión sexual ("STI"), incluido el VIH/SIDA y los embarazos no deseados en las mujeres y niñas”.⁸

En el mismo orden de ideas, la violación y la violencia sexual han sido consideradas, desde el comienzo de la historia, como un efecto secundario de las guerras y el conflicto (Gardam 1997, McKay 1998), e incluso se ha presentado en distintas formas de acuerdo con el conflicto. En algunos, esta toma forma de esclavitud sexual, donde las mujeres y las niñas

⁸ La violencia sexual ha sido perpetuada también por el personal desplegado para las Operaciones de Paz. En 2007 se dio a conocer un reporte que confirmaba que en la misión de Haití se reportaron al menos 116 denuncias por abuso y explotación sexual por parte del personal militar; también se reportan 29 miembros implicados en reclamaciones de manutención o paternidad que afectan a 26 mujeres y 32 niños en Haití. Del mismo modo, la ONU reconoce que la misión fue uno de los factores que introdujo el cólera en el país (Brice-Saddler 2019).

son violadas por los combatientes por largos periodos de tiempo (Wood 2006). Otra manera de utilizar la violencia sexual se conoce como tortura sexual, que se da cuando los miembros del Estado utilizan su poder para violar sistemáticamente a mujeres y niñas y aunque esto sucede incluso en sociedades sin conflictos armados. Estas situaciones aumentan estas prácticas de manera considerable (Organización de las Naciones Unidas 2016). Igualmente, la violación de las mujeres suele ser utilizada también como una forma de castigo para los esposos, padres y hermanos del lado contrario del conflicto (Wood 2006). La violación y la violencia sexual como una herramienta de guerra, especialmente dirigida a las mujeres y las niñas, es posible en parte por las relaciones desiguales de género que imperan en la sociedad y por la masculinidad violenta que es exacerbada en el ejército (Hirschauer 2014). Igualmente, estos abusos sexuales vienen acompañados de un estigma social de humillación, sentimientos de vergüenza y un trauma permanente en la vida de las mujeres y niñas que son abusadas durante los conflictos (McKay 1998).

A partir del genocidio de Ruanda, se comenzó a considerar que la violación masiva de los combatientes a las mujeres puede ser usada no sólo como herramienta de guerra, sino también como una política de impregnación que contribuya a la limpieza étnica y a la proliferación de una raza o etnia sobre otra. Además de que las mujeres obligadas a cargar con el hijo o hija de su agresor sufren de consecuencias psicológicas, físicas y espirituales (McKay 1998, Fisher 1996).

El uso de la violencia sexual por parte de los hombres durante los conflictos es una práctica tan generalizada que, incluso la resolución 1960 del Consejo de Seguridad en 2010, reafirma que:

La violencia sexual, cuando se utiliza o se hace utilizar como táctica de guerra o como parte de un ataque generalizado o sistemático contra la población civil, puede prolongar y agudizar significativamente las situaciones de conflicto armado y constituir en algunos casos un impedimento para el restablecimiento de la paz y la seguridad internacionales (Consejo de Seguridad 2010).

Del mismo modo, la resolución 1960 pide a las partes de los conflictos a que asuman y cumplan compromisos concretos para combatir la violencia sexual y considera que una manera para prevenir y sancionar este tipo de violencia es incluyendo a más mujeres en las Fuerzas Armadas que forman parte de las operaciones de paz (Consejo de Seguridad 2010).

Por otra parte, aunque la violencia sexual es una de las maneras más evidentes en que las mujeres y niñas sufren dentro de los conflictos, no es la única (Wood 2006, Gardam 1997). Entre estos obstáculos se encuentra la responsabilidad económica que las guerras pone sobre las mujeres, que deben suplir la falta de hombres en las cadenas productivas mientras siguen teniendo toda la carga de los trabajos de cuidados no remunerados dentro de los hogares y en la crianza. Esto también orilla a que más niñas y adolescentes tengan que cargar con las responsabilidades de cuidado de sus hogares y familias (Ashford y Huet-Vaughn 2000, Bennet, Bexley y Warnock 1995).

Del mismo modo, los conflictos suspenden la educación de los niños, niñas y adolescentes, lo que puede incrementar las dificultades de acceso para las niñas a la educación, una vez terminado en conflicto, debido a las condiciones preexistentes de desigualdad en el acceso a la educación de las niñas y adolescentes (United Nations Human Rights s.f.).

Los conflictos interrumpen con los servicios médicos de los Estados, lo que afecta desproporcionadamente a las mujeres y niñas, quienes usualmente necesitan acceso constante a métodos anticonceptivos y servicios de salud reproductivos (United Nations Human Rights s.f.). Los insumos básicos para tener una menstruación digna también pueden verse interrumpidos durante estas situaciones de conflicto.

Una consecuencia usualmente olvidada cuando se habla de la situación de las mujeres en contextos de conflicto y posconflicto es el aumento de los abortos peligrosos. Muchas mujeres quedan embarazadas en contra de su voluntad, o no quieren traer a un hijo o hija al mundo por la situación en la que se encuentran, por lo que se realizan abortos en condiciones precarias que atentan contra su salud y su vida (McKay 1998).

Al igual que los niños, las niñas también son reclutadas como “niñas soldado”, aunque las labores que realizan dentro de estas estructuras están relacionadas con los roles de género tradicionales, pues normalmente se les ocupa como cocineras, enfermeras y para labores de aseo. Dentro de estas estructuras paramilitares, las niñas también han sido forzadas a convertirse en sexoservidoras de los integrantes del grupo (McKay 1998, Mendelsohn y Straker 1998).

En 1996, Graça Machel presentó ante la ONU un reporte llamado *Las repercusiones de los conflictos armados sobre los niños* y abordó, por primera vez ante un foro internacional tan importante, la dimensión del género cuando se estudian las situaciones de conflicto y la temática del posconflicto y la construcción de la paz. Aunque estos temas eran ya explorados y teorizados, aún no formaban parte importante en la agenda de las Naciones Unidas. En su reporte, reconoce a las mujeres como uno de los actores principales en la construcción y

consolidación de la paz en el ámbito local y no sólo en su papel como cuidadora y protectora de los y las niñas, sino también en el ámbito económico, político y de seguridad. Del mismo modo, llamó a los gobiernos y organizaciones internacionales a reconocer y usar a su favor los conocimientos y experiencias que las mujeres han adquirido en la protección de sus hijos e hijas y en el mantenimiento de sus familias y comunidades en situaciones de inseguridad e inestabilidad (Machel 1996). A pesar de que este reporte trata sobre las infancias en situaciones de conflicto, al reconocer la agencia que las mujeres tienen en situaciones de conflicto y la construcción de la paz, Machel comenzó a abrir un debate que posteriormente concluiría en la adopción de la agenda WPS.

Entender los conflictos y sus consecuencias con una perspectiva de género es la única vía existente para generar políticas de seguridad que realmente tomen en cuenta las necesidades específicas que las mujeres y niñas tienen en estos contextos. Las violencias específicas de género durante los conflictos han sido renegadas durante mucho tiempo por los estudios clásicos de la seguridad, por lo que es vital reconocer, evaluar, y generar elementos estadísticos y de recolección de datos que permitan entender de manera mucho más profunda las consecuencias que las mujeres y niñas enfrentan en situaciones de conflicto y postconflicto.

3.5 Las mujeres como Constructoras de Paz

El concepto de “Construcción de la paz” o *“peace building”* es entendido como el intento de abordar las fuentes de hostilidad actual y crear herramientas y capacidades para la resolución del conflicto después de que se haya negociado o impuesto la paz (Doyle y Sambanis 2000).

Estas estrategias deben ser diseñadas para abordar cada conflicto en concreto. Sin embargo, Doyle y Sambanis (2000) identifican las siguientes estrategias generales que pueden ser aplicadas a la mayoría de los conflictos: 1) Se debe abordar la hostilidad desde la raíz, 2) generar capacidades locales para el cambio y el grado específico (neto) de compromiso internacional disponible para ayudar en la construcción de una paz sostenible.

Es esencial que las mujeres formen parte de la toma de decisiones en los conflictos, pues por años, no han tenido voz ni decisión en los asuntos bélicos, pero si han sufrido las consecuencias de estos (Gardam 1997). Del mismo modo, es importante entender que, aunque las mujeres y niñas son vulneradas de manera desproporcionada y diferente que los hombres en contextos de conflictos, estas no son actores sin agencia, al contrario. Además de sus funciones directas en el conflicto -Fuerzas Armadas- las mujeres civiles que viven en estos contextos desarrollan comunidades de apoyo y resiliencia que ayudan a recuperar el tejido social.

En los contextos de postconflicto, el papel de las mujeres ha sido también ampliamente estudiado desde la academia a partir de los años 1990. La guerra y los conflictos armados destruyen el tejido social y la infraestructura de los Estados por completo; por lo que la construcción de la paz durante el postconflicto es tan relevante como las mujeres participando en las fuerzas armadas. De acuerdo con Mckay (1988),

Las mujeres llevan mucho tiempo participando en los procesos de consolidación de la paz, pero normalmente han trabajado de forma menos visible que los hombres y mucho más a nivel comunitario que en las mesas de negociación.

Es importante aclarar que las mujeres deben ser incluidas dentro de estos procesos no porque las mujeres sean más “pacíficas” o tengan una condición biológica que les proporcione habilidades tendientes hacia la bondad y empatía. La dicotomía de que las mujeres son paz y los hombres son violencia, no únicamente le quita la agencia a las mujeres y su participación dentro de los conflictos armados, sino que también invisibiliza las estructuras de dominación que los hombres han construido mediante los roles de género para justificar la violencia, tanto entre ellos, como hacia las mujeres (York 1996).

Los grupos de mujeres tienen un papel fundamental dentro de la consolidación de la paz, ya que son actores clave en los procesos de desmilitarización de las comunidades, y en los procesos de curación y reintegración relacionadas con las experiencias de los niños durante el conflicto (McKay 1998, Blanchard 2003).

Del mismo modo, construir la paz sin tomar en cuenta la opinión, el aprendizaje y las necesidades de las mujeres, reduce considerablemente su posibilidad de éxito. Cuando las mujeres participan en los procesos de paz y recuperación, aportan una perspectiva distinta al análisis del conflicto y proporcionan estrategias para satisfacer las necesidades específicas de las mujeres y niñas que se dan en estos contextos (Erzuruma y Eren 2014).

El estudio de la seguridad, la guerra y las Fuerzas Armadas desde una perspectiva feminista rompe con los paradigmas tradicionales de la disciplina, al incluir de manera central el factor del género en el estudio de estos fenómenos. Académicas feministas han teorizado desde el principio de los 1980 sobre la importancia de ver con los “lentes de género” las situaciones de conflicto, un esfuerzo que se institucionalizó en Naciones Unidas con la resolución 1325 del Consejo de Seguridad.

La institucionalización de esta realidad comienza a subrayar la importancia de comenzar a desarrollar indicadores y mecanismos de apoyo para las mujeres y niñas que viven en situaciones de conflicto, aunque es innegable que se ha avanzado, aunque lentamente. Debido a la complejidad de los conflictos actuales, donde existen múltiples actores que van más allá de los Estados-nación, es más necesario que nunca reconocer la agencia e importancia que tienen las vidas de las mujeres y niñas, pues continuar catalogando las violencias específicas de género que sufren dentro de los conflictos como efectos colaterales continúa invisibilizando su situación y dañando de manera constante los esfuerzos por una verdadera cultura de la paz.

4) Agenda Mujeres, Paz y Seguridad en México (WPS)

La agenda Mujeres, Paz y Seguridad emana de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad en el año 2000, y ha marcado la agenda sobre el papel que las mujeres y niñas tienen en situaciones de conflicto, así como su participación en las operaciones de paz. Esta agenda reconoce por primera vez a nivel internacional que en situaciones de conflicto las mujeres y niñas sufren distintas vulnerabilidades a las del resto de la población. Además de que pone sobre la mesa, el rol que las mujeres han cumplido y deben cumplir en la construcción de la paz para que esta sea efectiva, duradera y sustancial. A pesar de llevar 20 años en operación, aún falta un largo camino para que sea una realidad el que las mujeres obtengan ese papel de liderazgo en las situaciones de conflicto y posconflicto por el que apuesta la ONU.

En México, esta agenda ha ganado fuerza debido a la incorporación de una Política Exterior Feminista (PEF-2020) que ha buscado impulsar la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), y ha dado como resultado el primer Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad sobre “Mujeres, Paz y Seguridad” y la implementación del programa “Mujeres Constructoras de Paz” (Instituto Nacional de las Mujeres 2020).

4.1 Mujeres constructoras de Paz

Otro programa o sector clave de la implementación de la agenda WPS en México, es la estrategia de las Redes de Mujeres Constructoras de Paz (MUCPAZ), implementada en 2019 para promover la participación de las mujeres en procesos de construcción de paz y resolución de conflictos a nivel local y municipal; así como para ayudar a reconstruir el tejido

social y la prevención de la violencia (Instituto Nacional de las Mujeres 2021). A pesar de que esta estrategia no está relacionada con el aspecto de las fuerzas armadas, es importante entenderla como una herramienta más para la inclusión integral de las mujeres en los procesos de paz.

Esta estrategia es promovida por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP). La MUCPAZ es una estrategia alineada al Plan Nacional de Desarrollo y al Programa Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres 2019-2024 (Instituto Nacional de las Mujeres 2021). Esta estrategia busca que las mujeres mexicanas conozcan sus derechos y sean promotoras de la igualdad de género, así como que también puedan detectar los principales problemas de su comunidad y proponer soluciones basadas en la solidaridad y el trabajo comunitario. Del mismo modo, se busca que las mujeres puedan repetir estrategias para la generación de la paz, por lo que se requiere tomar en cuenta sus necesidades y aspiraciones, en especial en zonas de conflicto (Instituto Nacional de las Mujeres 2021).

En la actualidad, esta estrategia ha dado como resultado la creación de 217 redes MUCPAZ en las que participan 3,510 mujeres en 107 municipios de 27 entidades federativas. Esto ha significado una inversión de \$123 millones 590 mil 899 pesos, a través del Proyecto de Prevención Social de la Violencia Familiar y de Género del Programa de Fortalecimiento para la seguridad (FORTASEG). La creación de estas redes ha dado como resultado mayor cohesión social. Pues ha incrementado la interacción y vínculos vecinales, lo que hace posible la construcción de redes de apoyo comunitarias. Además de que ha fortalecido las capacidades de las mujeres integrantes de las redes, y han podido generar iniciativas propias

de mujeres sobre los problemas de sus comunidades, así como un trabajo conjunto con las fuerzas de seguridad y la creación de mayor infraestructura y equipamiento en los espacios vulnerables en las comunidades (Instituto Nacional de las Mujeres 2021).

El programa MUCPAZ representa un esfuerzo importante por parte del Estado de cumplir con la resolución 1325, pues busca incrementar la participación de las mujeres en la construcción de la paz a nivel nacional, lo que trae como consecuencia una mayor interacción y participación de la sociedad civil con las fuerzas armadas, para la creación de estrategias funcionales para la solución de conflicto y construcción de la paz a nivel local. Un ejemplo de éxito se dio en el municipio de Urbivillas del Prado en Ciudad Juárez -una de las ciudades más golpeadas por la violencia e inseguridad- donde un grupo de mujeres ha impulsado la transformación del espacio público con proyectos que van desde pintar las fachadas de las casas, hasta acondicionar espacios deportivos y recreativos para las infancias y juventudes de su colonia, en un esfuerzo para mantenerlos alejados del crimen organizado. Estos proyectos generaron una red de unión comunitaria sin precedentes y transformó la vida de todas y todos los que viven en el municipio (Coppel 2021).

En Brasil, se está trabajando con la implementación de la Red Regional de Mediadoras del Cono Sur, un proyecto impulsado desde MERCOSUR en 2021 que busca el intercambio de experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas por las mujeres de la región en la construcción de la paz. Esta iniciativa busca contribuir al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 16, vinculado con la creación de sociedades más justas, inclusivas y pacíficas. Del mismo modo, esta iniciativa busca la vinculación de las mujeres

mediadoras del cono sur con organismos internacionales y otras redes de mujeres constructoras de Paz (ONU Mujeres 2021).

Esto constituye una gran área de oportunidad para la cooperación internacional entre los países sudamericanos y la iniciativa MUCPAZ que se está desarrollando en México, pues el intercambio de conocimientos, experiencias y resultados entre ambas iniciativas fortalecería la agenda WPS y fomentaría la integración de una red de mujeres constructoras de paz en toda la región latinoamericana.

4.2 La iniciativa Elsie en México

La iniciativa Elsie fue lanzada por Canadá en 2017 y pretende desarrollar y probar una combinación de enfoques innovadores, que conformaron una metodología para medir y eventualmente superar los obstáculos que impiden el aumento de la participación de las mujeres en las operaciones de paz (DCAF s.f.). La iniciativa busca acelerar el progreso hacia la consecución del objetivo declarado por el Consejo de Seguridad de duplicar la tasa de participación de las mujeres dentro de los contingentes policiales y militares para 2020 en comparación con 2015 (The Elsie Initiative Fund s.f.).

El fondo ha logrado importantes avances en la identificación de las barreras que impiden la participación de las mujeres en las operaciones de paz gracias al estudio conducido y aplicado en Uruguay. Gracias a este, se identificó de manera clara que el núcleo doméstico es una de las principales barreras para que las mujeres en las Fuerzas Armadas puedan desarrollarse en las operaciones de paz, ya que los roles y expectativas de género tradicionales exigen de las mujeres una dedicación a sus hogares y familias que frenan su

carrera militar. Igualmente, el estudio arrojó que las experiencias en operaciones de paz representan un disuasivo para que más mujeres busquen incorporarse, ya que las mujeres en particular sintieron que no estaban adecuadamente preparadas para las funciones que tuvieron que desempeñar durante la misión (RESDAL 2020).

El proyecto de México fue elegido para recibir este fondo en 2021, y busca identificar los obstáculos y las barreras que las mujeres encuentran para participar en las operaciones de la paz y en el área de seguridad, para encontrar áreas de oportunidad para implementar mejores políticas y procesos institucionales que promuevan la igualdad de género y un mayor despliegue de mujeres uniformadas. Para lograrlo, dicho proyecto se implementó en 2021 y aplicó 1,140 encuestas al personal de la SEDENA, SEMAR y SSPC, a través de la metodología conocida como Medición de Oportunidades para Mujeres en Operaciones de Paz o Metodología MOWIP (Instituto Nacional de las Mujeres 2021).

El que México haya ganado el financiamiento de este Proyecto representa un avance importante para la implementación de la agenda WPS, que busca generar estrategias que desarrollen el potencial de romper los ciclos de conflicto y crear procesos de paz interseccionales, e inclusivos. Para lograr esto, la voz, experiencia, y acciones de las mujeres, dentro y fuera de las Fuerzas Armadas son necesarias para la construcción de una paz mucho más duradera e integral. Específicamente, en México busca generar herramientas para mejorar el tejido comunitario mediante la unión de las mujeres, además de cohesionar las estrategias implementadas en las diversas instituciones de las Fuerzas Armadas para incrementar el número de Mujeres participantes y generar condiciones institucionales de

equidad de género dentro de las mismas Fuerzas Armadas (Instituto Nacional de las Mujeres 2020).

Además de que se compagina con las acciones implementadas en los últimos años por las Fuerzas Armadas para aumentar la participación de las mujeres y reducir las inequidades de género que existen dentro de las instituciones militares. Asimismo, México es el segundo en presentar un proyecto sobre evaluación de barreras, siguiendo la metodología estipulada por la Iniciativa Elsie y es el primer país en la región en obtener el fondo (Instituto Nacional de las Mujeres 2021).

4.3 Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad sobre “Mujeres, Paz y Seguridad”

Los Planes de Acción Nacionales para la aplicación de la resolución 1325, son reconocidos como una de las herramientas más útiles en la implementación de la agenda WPS en los Estados miembros (Liga internacional de mujeres para la Paz y la Libertad (WILPF). s.f.)

El Plan Nacional de Acción (PNA-1235) detalla que en 2019, México ha presentado los siguientes compromisos en relación con la agenda WPS (Secretaría de Relaciones Exteriores 2021):

- **Mantenimiento de la paz:** México busca desplegar una mayor cantidad de personal femenino en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz, capacitándolas de acuerdo

con los estándares de la ONU por el Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz de México (CECOPAM⁹).

- **Sector Seguridad:** México desarrollará, en cooperación con organizaciones internacionales, capacitaciones a sus fuerzas armadas, principalmente a la guardia nacional, capacitaciones en derechos humanos y perspectiva de género.

La implementación de la Política Exterior Feminista implementada por la SRE en 2020, cuyo objetivo es hacer transversal el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en todas las áreas de la política exterior mexicana (Secretaría de Relaciones Exteriores 2021), fue un factor clave para impulsar la creación de un Plan Nacional para aplicar de manera integral la resolución 1325.

Del mismo modo, el PNA-1325 menciona que México tiene como prioridad generar enfoques preventivos para garantizar los derechos humanos de todas las personas y que buscan proteger a la población, en especial a los grupos vulnerables y colaborar con la sociedad en la construcción de soluciones a los conflictos y la prevención de la violencia. Además, señala que México ya cuenta con un marco normativo y jurídico sólido para garantizar la igualdad de género y acelerar el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas. Por este motivo se decidió implementar el primer Plan de Acción para la implementación de la resolución 1325 y una adopción institucional de la agenda WPS, respondiendo también así a la recomendación de Comité para la Eliminación de la

⁹ El Centro Conjunto de Operaciones de Paz (CECOPAM) es un centro de entrenamiento de operaciones de paz mexicano que busca capacitar al personal militar, policial y civil mexicano, para desempeñarse eficientemente en operaciones de paz de la ONU (Secretaría de la Defensa Nacional 20219).

Discriminación contra la Mujer (CEDAW) sobre la creación de un plan nacional de acción en el que participen las mujeres en tareas y temas de seguridad.

Una vez fundamentada la creación de este plan, es relevante entender su propósito, que se describe como:

Promover la participación sustantiva de las mujeres como actoras reales y efectivas en la prevención de conflictos en todos los niveles y en los esfuerzos de las Naciones Unidas para el mantenimiento, reconstrucción y consolidación de la paz, incluyendo su capacitación pre-despliegue en el ámbito de las Operaciones de la Paz, así como en los esfuerzos para la asistencia humanitaria, el desarme, la reintegración y el control de armamentos; la atención de la violencia sexual y de género, el fortalecimiento de instituciones y el estado de derecho (Secretaría de Relaciones Exteriores 2021).

Así, el gobierno mexicano reconoce a las mujeres como constructoras de paz, en especial en el ámbito nacional y local, donde han fungido como actores clave en procesos de pacificación y reconstrucción del tejido social por medio de la mediación pacífica, el establecimiento de diálogos comunitarios y sus aportaciones a la lucha de violencia estructural que vive el país.

Del mismo modo, este PNA-1325 considera los siguientes ámbitos en su estructuración: 1) prevención, 2) participación, 3) protección y 4) socorro y recuperación. Esta estructura permite trabajar las diversas actividades propuestas por parte de las dependencias gubernamentales de acuerdo con sus ámbitos de competencia para generar coordinación interinstitucional. Se prevé la evaluación de este PNA-123 a tres años de su funcionamiento (Secretaría de Relaciones Exteriores 2021).

Retomando su estructuración, cada etapa del PNA-1325 consiste en lo siguiente:

Prevención: consiste en la incorporación de una perspectiva de género en todas las estrategias de prevención de conflictos y en las actividades para el mantenimiento y fortalecimiento de la Paz. Sensibilizar a las Fuerzas Armadas y a el cuerpo Policial sobre el rol de las mujeres en la prevención de conflictos y los procesos de paz. Incorporar la perspectiva de género en las instituciones responsables del mantenimiento de la paz y seguridad, e incorporar la perspectiva de género en los procesos de construcción de paz que se den en el territorio nacional. Para lograr estos objetivos, se plantean las siguientes líneas de acción: 1) Diseñar una campaña de difusión sobre el papel de las mujeres y la perspectiva de género en las operaciones de paz, 2) Capacitar a las y los funcionarios públicos, sobre todo a nivel local, sobre el significado de los procesos de paz con perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres, 3) Impulsar acciones para crear espacios públicos seguros para las mujeres, 4) Capacitar, en especial al cuerpo policial, en la prevención de la violencia sexual y de género, 5) Crear policías especializadas en la prevención, investigación, y persecución de delitos de violencia de género para el despliegue de Misiones de Género: “Mujeres, Paz, y Seguridad” (Secretaría de Relaciones Exteriores 2021).

Participación: Busca promover y garantizar la participación y representación de las mujeres en todas las etapas de toma de decisiones para la construcción de la paz y la solución de conflictos. Contempla también la contratación y nombramiento de mujeres en puestos superiores de la ONU y las misiones de Paz. Sus objetivos son: 1) Aumentar la participación sustantiva y capacitación pre despliegue de las mujeres en las operaciones de paz, 2) Asegurar una participación sustantiva de las mujeres uniformadas en las misiones de paz, 3) Fomentar la creación de las redes de mujeres constructoras de la paz y 4) Promover el uso de una

perspectiva de género en los esfuerzos multilaterales a favor de la paz y seguridad internacional, al incluirlas en todos los momentos y rangos de toma de decisiones. Para lograrlo, se proponen las siguientes líneas de acción: 1) La especialización como centro de capacitación para el pre-despliegue de militares mexicanos en temas de género y la agenda WPS del CECOPAM para fortalecer la capacitación del personal desplegado en las operaciones de la paz, 2) Aumentar el número de nominaciones de mujeres uniformadas para los puestos vacantes en las Naciones Unidas, 3) Identificar las barreras que existen para que las mujeres de las fuerzas armadas puedan participar de manera sustantiva en las operaciones de paz, 4) Impulsar la creación de redes constructoras de paz, 5) Intercambiar experiencias y buenas prácticas que deriven de la participación de las mujeres en la implementación de estrategias para la construcción de la paz a nivel local. 6) Con base en los principios de la Política Exterior Feminista, se busca impulsar una participación de mujeres en foros multilaterales que traten los temas de seguridad y paz internacional y 7) Generar propuestas e iniciativas en materia de igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en documentos relevantes de la ONU en temas de paz y seguridad a nivel internacional (Secretaría de Relaciones Exteriores 2021).

Protección: busca fortalecer y mejorar medidas que garanticen la seguridad e integridad - física, mental, salud y sexual- el bienestar, la seguridad económica y la dignidad de las mujeres y niñas; además de promover sus derechos humanos, incorporando la perspectiva de género dentro de las instituciones partícipes de las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU, así como en procesos de prevención y postconflicto. Esta etapa tiene los siguientes objetivos: la incorporación de la protección de los derechos humanos de las

mujeres y niñas e impulsar la política de observancia de tolerancia cero de la ONU para prevenir y responder a la explotación y abuso sexual. Para lograrlo, se proponen las siguientes líneas de acción: 1) Dar una capacitación integral en materia de derechos humanos e igualdad de género al personal que formará parte de las operaciones de paz, haciendo énfasis en la violencia sexual y de género en las situaciones de conflicto y postconflicto, 2) Fomentar la capacitación e implementación de la política de la ONU de cero tolerancias para prevenir y responder a la explotación y abuso sexual por parte de la organización (Secretaría de Relaciones Exteriores 2021).

Socorro y recuperación: consiste en propiciar la igualdad de condiciones en los mecanismos y servicios de distribución de la ayuda y asistencia humanitaria, con especial atención a las necesidades concretas de las mujeres y niñas. Los objetivos de esta etapa son: dar apoyo al uso de la perspectiva de género en los procesos de ayuda y asistencia humanitaria, así como en las etapas del postconflicto. Para esto, se propone la siguiente línea de acción: promover en la ONU y los foros multilaterales de alto nivel la integración de la perspectiva de género y el papel de las mujeres en la consolidación de la paz (Secretaría de Relaciones Exteriores 2021).

4.4 Plan Nacional para la agenda Mujeres, Paz y Seguridad en Brasil

Brasil decide elaborar su Plan de Acción Nacional con base en la agenda WPS del Consejo de seguridad para reflejar en su política internacional los avances en el marco normativo y políticas públicas internas en materia de igualdad de género desde la redemocratización de Brasil (Gobierno de Brasil 2017). A través de este Plan, el país se compromete a adoptar

medidas a corto, mediano, y largo plazo a que tengan como objetivo incorporar la perspectiva de género y la participación sustantiva de las mujeres en la construcción de la paz y la seguridad internacional (Gobierno de Brasil 2017).

El Plan brasileño está estructurado en cuatro pilares temáticos que se basan en los siguientes objetivos estratégicos: 1) La integración de la perspectiva de género en todas las acciones emprendidas por el país en el contexto de la paz y la seguridad internacionales 2) El empoderamiento de las mujeres y las niñas como agentes para la promoción de una paz duradera (Gobierno de Brasil 2017).

Del mismo modo, el PNA se encuentra diseñado bajo los siguientes pilares clave: 1) participación 2) Prevención y Protección, 3) Consolidación de la Paz y Cooperación Humanitaria y 4) Profundización, Sensibilización y compromiso. Estarán estructurados de la siguiente manera (Gobierno de Brasil 2017):

Participación: Tiene como objetivo aumentar y permitir la presencia de las mujeres en las actividades relacionadas con la paz y la seguridad, incluidos los miembros de la población civil local. Del mismo modo, busca: 1) Aumentar la participación de las mujeres civiles brasileñas en actividades relacionadas con la paz y la seguridad internacionales, incluso en posiciones de liderazgo. 2) Aumentar la participación de las mujeres brasileñas militares y policías empleadas en misiones para el mantenimiento de la paz, incluyendo en puestos de liderazgo. 3) Aumentar la participación de las diplomáticas brasileñas¹⁰ en acciones

¹⁰ La diplomacia brasileña es una de las más fuertes de América Latina, y es reconocida a nivel mundial. Dentro del Instituto Itamaraty reciben una capacitación integral que los prepara de manera robusta para ejercer sus mandatos diplomáticos. En cuanto a las mujeres, la primera en ingresar a la carrera diplomática fue Maria José de Castro, quien obtuvo el primer puesto en el concurso de 1918. Esto abrió la puerta a que 19 mujeres ingresaran al servicio exterior entre 1919 y 1938. Estos avances sufrieron un retroceso cuando en 1938 un

relacionadas con la paz y la seguridad, incluyendo en posiciones de liderazgo. 4) Establecer mecanismos que alienten a las mujeres diplomáticas, al personal femenino militar y las mujeres policía para que permanezcan en sus carreras y que estimulen su ascenso. 5) Aumentar la participación de las mujeres locales en situaciones de conflicto y postconflicto relacionadas con internacional paz y seguridad.

Prevención y protección: Son acciones destinadas a proteger los derechos humanos de todas las mujeres y niñas y a prevenir la violencia de género en las situaciones de preconflicto, conflicto o postconflicto en las que participa Brasil. Sus objetivos incluyen: 1) Garantizar y promover los derechos de las mujeres y las niñas en las situaciones de preconflicto, conflicto y postconflicto en las que participa Brasil. 2) Contribuir a los procesos de resolución pacífica de conflictos, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y las niñas. 3) Colaborar en la protección, de acuerdo con los mandatos del Consejo de Seguridad, de la población civil local contra la violencia de género en las situaciones de conflicto y postconflicto en las que Brasil participa. 4) Impulsar una política destinada a garantizar los derechos de los refugiados y solicitantes de asilo en Brasil con perspectiva de género.

Consolidación de la paz y la cooperación humanitaria: Su objetivo es implementar una perspectiva de género en el trabajo de construcción de la paz y de cooperación humanitaria. Igualmente, busca: 1) Reforzar la perspectiva de género en las acciones, iniciativas, y programas para la construcción de la paz de paz en los que Brasil participa. 2) Reforzar la

decreto presidencial prohibió que las mujeres brasileñas pudieran ingresar a la carrera diplomática. Hasta 1954 el concurso volvió a ser abierto para las mujeres. La primera embajadora del Itamaraty fue Odete de Carvalho e Souza, de 1956 a 1959 (Ministerio de Relaciones Exteriores 2021).

perspectiva de género en las acciones, iniciativas y programas de cooperación humanitaria implementados o financiados por Brasil.

Conciencia, compromiso y profundización: Son acciones que buscan profundizar y difundir el conocimiento en la sociedad brasileña sobre la agenda WPS, sensibilizando sobre su importancia; y creando compromisos con los actores relevantes en la implementación del PNA, profundizando la cooperación con la sociedad civil. Entre sus objetivos están: 1) Profundizar y difundir conocimientos sobre la agenda WPS. 2) Promover el conocimiento y el compromiso continuo con respecto al PNA.

Duración, ejecución, seguimiento y evaluación: Al principio se contempló que el PNA tuviera una duración inicial de dos años; pero al final del segundo año el PNA fue renovado por un periodo de cuatro años. Los ministerios encargados de su implementación deberán desarrollar un mecanismo para su seguimiento y aplicación. Al final de cada año se deberán presentar informes sobre las medidas adoptadas para perseguir los objetivos y actividades previstas en el mismo, los avances logrados y los retos identificados.

5) Operacionalización, instrumento y resultados

4.1 Instrumento para la evaluación de los Planes Nacionales de la aplicación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad

El siguiente instrumento para calificar los Planes Nacionales (PNA) está basado en los indicadores proporcionados por la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad, quienes mantienen un seguimiento de todos los PNA sobre la aplicación de la agenda Mujeres, Paz y Seguridad (Liga internacional de mujeres para la Paz y la Libertad (WILPF). s.f.). Es importante analizar la implementación de estos PNA para entender de manera más amplia el peso de la agenda WPS en la región, además de que este tipo de investigación permite encontrar de manera más específica los aspectos en los que se pueden mejorar.

El instrumento de elaboración propia basado en los datos de la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad asigna un puntaje del 0-5 de acuerdo con las características que presenten.

Tabla 5.1 Instrumento para calificar los PNA-1325

Indicador	Puntaje		
	0	3	5
Temporalidad:	El PNA no establece plazos específicos, ni para su implementación, ni para su evaluación.	El PNA solo establece plazos específicos para su implementación.	El PNA establece plazos específicos para su implementación y evaluación.
Actores:	El PNA no asigna los roles y responsabilidades de todas y todos los actores encargados de implementar, monitorear y evaluar el PNA para fomentar la transparencia.	El PNA asigna de manera general los roles, y responsabilidades de todas y todos los actores encargados de implementar, monitorear y evaluar el PNA para fomentar la transparencia.	El PNA asigna de manera clara los roles y responsabilidades de todas y todos los actores encargados de implementar, monitorear y evaluar el PNA para fomentar la transparencia.
Coordinación:	El PNA no está planeado de manera transversal y no incluye los cuatro pilares de la agenda WPS:	El PNA está planeado de manera transversal e incluye los cuatro pilares de la agenda WPS: participación,	El PNA está planeado de manera transversal e incluye los cuatro pilares de la agenda WPS: participación,

Indicador	Puntaje		
	0	3	5
	participación, prevención, protección y ayuda y recuperación.	prevención, protección y ayuda y recuperación. Pero no especifican líneas de acción concretas para alcanzar estos objetivos.	prevención, protección y ayuda y recuperación. Generan líneas de acción concretas para alcanzar estos objetivos.
Financiamiento:	El PNA no incluye un presupuesto específico para garantizar el cumplimiento de los objetivos.	El PNA incluye un presupuesto general y poco claro para garantizar el cumplimiento de los objetivos.	El PNA incluye un presupuesto específico para garantizar el cumplimiento de los objetivos.
Transparencia	El PNA no cuenta con un mecanismo establecido para garantizar la transparencia en el uso de los fondos	El PNA cuenta con un mecanismo poco claro para asegurar la transparencia en el uso de los fondos	El PNA cuenta con un mecanismo establecido para garantizar la transparencia en el uso de los fondos
Indicadores	Los indicadores para cada etapa no son claros.	Los indicadores son poco claros y muy generales en cada etapa.	Los indicadores son claros y concretos en cada etapa.
Reportes:	No provee un marco conceptual para generar reportes claros.	Provee un marco conceptual poco claro para generar reportes claros.	Provee un marco conceptual para generar reportes claros.
Sociedad Civil:	El PNA no cuenta con un proyecto de vinculación con la sociedad civil para asegurar la transparencia	El PNA cuenta con un proyecto poco específico de vinculación con la sociedad civil para asegurar la transparencia	El PNA cuenta con un proyecto de vinculación con la sociedad civil para asegurar la transparencia
Interseccionalidad	El PNA no menciona la interseccionalidad.	El PNA cuenta con una agenda de trabajo que menciona la interseccionalidad, pero no en todas las etapas.	El PNA cuenta con una agenda de trabajo que menciona un enfoque de interseccionalidad en cada etapa.
Enfoques:	El PNA no toma en cuenta el contexto nacional del país para llevar a la política interna la agenda WPS.	El PNA no tiene identificado concretamente cómo ayudará a la política nacional.	El PNA toma en cuenta el contexto nacional del país para llevar a la política interna la agenda WPS.

A continuación, realizaremos una comparación de los PNA, luego de presentar esta tabla que indica cómo se deben de evaluar.

4.2 Comparación México-Brasil

Esta tesis compara los PNA de México y Brasil, debido a que ambos países cuentan con aspectos económicos, sociales y culturales similares, además de que son consideradas las dos

potencias regionales de América Latina, y cuentan con un grado de participación internacional muy similar. Del mismo modo, en cuestiones de género, ambos países presentan estadísticas y retos similares a resolver. De acuerdo con el Índice de Desigualdad de Género, México ocupa el lugar 71, mientras que Brasil ocupa el lugar 91 (Human Development Reports 2020).

Sin embargo, es importante mencionar que existen diferencias importantes entre el presupuesto militar de ambos países, ya que Brasil destina \$19,736 millones de dólares mientras que México únicamente destina \$6,116 millones de dólares al gasto militar (Statista 2021). De la misma manera, el número de efectivos militares de ambos países presentan coincidencias significativas, ya que Brasil cuenta con un total de 360 mil militares (Global Firepower 2022), mientras que México cuenta con 321,482 miembros del Ejército y la Fuerza Aérea y 51 mil 333 elementos en la Marina (Secretaría de la Defensa Nacional 2020). A pesar de estas diferencias militares, el desarrollo del PNA-1325 es reciente para los dos países, ya que Brasil presentó su plan en 2017, mientras que México en 2021, lo que, aunado a las similitudes anteriormente mencionadas, permiten suficientes criterios para realizar una comparación entre los PNA-1325 de ambos.

El PNA-1325 de México, presenta el siguiente puntaje:

Tabla 5.2 Tabla de calificación del PNA-1325 mexicano

Indicador	Puntaje		
	0	3	5
Temporalidad:	El PNA no establece plazos específicos, ni para su implementación, ni para su evaluación.	El PNA solo establece plazos específicos para su implementación.	El PNA establece plazos específicos para su implementación y evaluación.
Actores:	El PNA no asigna los roles y responsabilidades de todas y todos los actores	El PNA asigna de manera general los roles, y responsabilidades de todas y	El PNA asigna de manera clara los roles y responsabilidades de todas y

Indicador	Puntaje		
	0	3	5
	encargados de implementar, monitorear y evaluar el PNA para fomentar la transparencia.	todos los actores encargados de implementar, monitorear y evaluar el PNA para fomentar la transparencia.	todos los actores encargados de implementar, monitorear y evaluar el PNA para fomentar la transparencia.
Coordinación:	El PNA no está planeado de manera transversal y no incluye los cuatro pilares de la agenda WPS: participación, prevención, protección y ayuda y recuperación.	El PNA está planeado de manera transversal e incluye los cuatro pilares de la agenda WPS: participación, prevención, protección y ayuda y recuperación. Pero no especifican líneas de acción concretas para alcanzar estos objetivos.	El PNA está planeado de manera transversal e incluye los cuatro pilares de la agenda WPS: participación, prevención, protección y ayuda y recuperación. Generan líneas de acción concretas para alcanzar estos objetivos.
Financiamiento:	El PNA no incluye un presupuesto específico para garantizar el cumplimiento de los objetivos.	El PNA incluye un presupuesto general y poco claro para garantizar el cumplimiento de los objetivos.	El PNA incluye un presupuesto específico para garantizar el cumplimiento de los objetivos.
Transparencia	El PNA no cuenta con un mecanismo establecido para garantizar la transparencia en el uso de los fondos	El PNA cuenta con un mecanismo poco claro para asegurar la transparencia en el uso de los fondos	El PNA cuenta con un mecanismo establecido para garantizar la transparencia en el uso de los fondos
Indicadores	Los indicadores para cada etapa no son claros.	Los indicadores son poco claros y muy generales en cada etapa.	Los indicadores son claros y concretos en cada etapa.
Reportes:	No provee un marco conceptual para generar reportes claros.	Provee un marco conceptual poco claro para generar reportes claros.	Provee un marco conceptual para generar reportes claros.
Sociedad Civil:	El PNA no cuenta con un proyecto de vinculación con la sociedad civil para asegurar la transparencia	El PNA cuenta con un proyecto poco específico de vinculación con la sociedad civil para asegurar la transparencia	El PNA cuenta con un proyecto de vinculación con la sociedad civil para asegurar la transparencia
Interseccionalidad	El PNA no menciona la interseccionalidad.	El PNA cuenta con una agenda de trabajo que menciona la interseccionalidad, pero no en todas las etapas.	El PNA cuenta con una agenda de trabajo que menciona un enfoque de interseccionalidad en cada etapa.
Enfoques:	El PNA no toma en cuenta el contexto nacional del país para llevar a la política interna la agenda WPS.	El PNA no tiene identificado concretamente cómo ayudará a la política nacional.	El PNA toma en cuenta el contexto nacional del país para llevar a la política interna la agenda WPS.
Total		28	

El PNA-1325 de Brasil presenta la siguiente calificación:

Tabla 5.3 Tabla de calificación del PNA-1325 brasileño.

Indicador	Puntaje		
	0	3	5
Temporalidad:	El PNA no establece plazos específicos, ni para su implementación, ni para su evaluación.	El PNA solo establece plazos específicos para su implementación.	El PNA establece plazos específicos para su implementación y evaluación.
Actores:	El PNA no asigna los roles y responsabilidades de todas y todos los actores encargados de implementar, monitorear y evaluar el PNA para fomentar la transparencia.	El PNA asigna de manera general los roles, y responsabilidades de todas y todos los actores encargados de implementar, monitorear y evaluar el PNA para fomentar la transparencia.	El PNA asigna de manera clara los roles y responsabilidades de todas y todos los actores encargados de implementar, monitorear y evaluar el PNA para fomentar la transparencia.
Coordinación:	El PNA no está planeado de manera trasversal y no incluye los cuatro pilares de la agenda WPS: participación, prevención, protección y ayuda y recuperación.	El PNA está planeado de manera trasversal e incluye los cuatro pilares de la agenda WPS: participación, prevención, protección y ayuda y recuperación. Pero no especifican líneas de acción concretas para alcanzar estos objetivos.	El PNA está planeado de manera trasversal e incluye los cuatro pilares de la agenda WPS: participación, prevención, protección y ayuda y recuperación. Generan líneas de acción concretas para alcanzar estos objetivos.
Financiamiento:	El PNA no incluye un presupuesto específico para garantizar el cumplimiento de los objetivos.	El PNA incluye un presupuesto general y poco claro para garantizar el cumplimiento de los objetivos.	El PNA incluye un presupuesto específico para garantizar el cumplimiento de los objetivos.
Transparencia	El PNA no cuenta con un mecanismo establecido para garantizar la transparencia en el uso de los fondos	El PNA cuenta con un mecanismo poco claro para asegurar la transparencia en el uso de los fondos	El PNA cuenta con un mecanismo establecido para garantizar la transparencia en el uso de los fondos
Indicadores	Los indicadores para cada etapa no son claros.	Los indicadores son poco claros y muy generales en cada etapa.	Los indicadores son claros y concretos en cada etapa.
Reportes:	No provee un marco conceptual para generar reportes claros.	Provee un marco conceptual poco claro para generar reportes claros.	Provee un marco conceptual para generar reportes claros.
Sociedad Civil:	El PNA no cuenta con un proyecto de vinculación con la sociedad civil para asegurar la transparencia	El PNA cuenta con un proyecto poco específico de vinculación con la sociedad civil para asegurar la transparencia	El PNA cuenta con un proyecto de vinculación con la sociedad civil para asegurar la transparencia
Interseccionalidad	El PNA no menciona la interseccionalidad.	El PNA cuenta con una agenda de trabajo que menciona la interseccionalidad, pero no en todas las etapas.	El PNA cuenta con una agenda de trabajo que menciona un enfoque de interseccionalidad en cada etapa.
Enfoques:	El PNA no toma en cuenta el contexto nacional del país para llevar a la	El PNA no tiene identificado concretamente cómo	El PNA toma en cuenta el contexto nacional del país para

Indicador	Puntaje		
	0	3	5
	política interna la agenda WPS.	ayudará a la política nacional.	llevar a la política interna la agenda WPS.
Total	31		

Tabla 5.4 Comparación de los PNA entre México y Brasil

País	México	Brasil
Puntaje	28	31

De acuerdo con el instrumento, ambos programas se encuentran en un rango medio de calificación, con 28 puntos de los 50 posibles para México y 31 para Brasil. Al correr el instrumento de evaluación para ambos PNA, es posible notar que aún existen muchas áreas de oportunidad para que ambos países mejoren su implementación de la Agenda WPS.

El PNA de Brasil se encuentra tres puntos mejor calificados que México, y presentan problemas en indicadores en común: la falta de presupuesto específico para el proyecto y de mecanismos de transparencia. Esto confirma la hipótesis de que ambos países presentan retos similares en la implementación de sus PNA-1325. Una vez presentados los resultados de ambos Planes, sería pertinente implementar otra comparación para conocer las acciones que se implementaron para su solución y generar estrategias comunes.

Del mismo modo, tanto México como Brasil mencionan el concepto de interseccionalidad, pero este no se ve reflejado en las líneas de acción que presentan. Esto puede derivar en una falta de entendimiento de los diversos contextos y realidad que viven las mujeres en las Fuerzas Armadas y no lograr generar estrategias para su incorporación.

Debido a que ambos países cuentan con población indígena y racializada, es especialmente importante fortalecer el aspecto de la interseccionalidad en ambos Planes.

Igualmente, el aspecto de la evaluación representa un reto para ambos países. La falta de mecanismos específicos para evaluar los resultados puede generar sesgos y dificultades para entender realmente el alcance de los PNA-1325. Debido a que existen lineamientos y buenas prácticas internacionales reconocidas para este tipo de Planes, no es complicado generar instrumentos de evaluación para los resultados. Garantizar esta etapa es fundamental para poder entender el impacto de la agenda WPS en ambos países y para poder cuantificar los resultados de esta. Especialmente teniendo en cuenta los altos índices de corrupción institucional que presentan ambos países a nivel gubernamental.

En México, el PNA-1325 pierde fuerza debido a que no cuenta con suficiente participación y vinculación de la sociedad civil, un elemento que de acuerdo con la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad es vital para asegurar la transparencia e incorporar la agenda WPS a la política interna del país. Las organizaciones de la sociedad civil, en especial aquellas especializadas en género, pueden fungir como un crítico sin sesgos del PNA-1325 y aportar, desde sus diversas especializaciones de conocimiento, a un PNA-1325 más robusto. Este punto es especialmente importante debido a el alto número de personal militar desplegado en el territorio nacional, pues una incorporación integral del PNA-1325, a pesar de estar diseñado para la esfera internacional, puede derivar en un personal militar capacitado en la implementación de la perspectiva de género para sus actividades dentro del territorio.

Igualmente, la inclusión de la agenda WPS debe ser integral tanto en la política nacional como internacional para generar resultados sustantivos en la vida de las mujeres, en especial en un país como México, que cuenta con grandes problemas de violencia de género, derivados de los conflictos de seguridad que se viven dentro del país, y se vería enormemente beneficiado por un PNA-1325 que contemple más elementos de acción a nivel nacional, en especial considerando que las fuerzas armadas se encuentran desplegadas dentro de todo el territorio nacional en el contexto de la lucha contra el narcotráfico¹¹.

De la misma manera, México crea este plan sin dar un presupuesto específico para cada actividad, mencionando que cada secretaría debe realizar las actividades con su propio presupuesto.¹² Esto supone grandes dificultades para la correcta ejecución del PNA-1325; y de acuerdo con la evaluación realizada por la agencia *Women and International Security*, no tener un presupuesto claro es uno de los mayores retos para que realmente se implemente en la práctica el PNA-1325. México, en especial, debe contar con procedimientos para la evaluación y la transparencia del mismo, claros y públicos, pues esto reduciría significativamente el riesgo de corrupción e impunidad en la aplicación del PNA-1325.

Del mismo modo, el ejercicio de comparar ambos PNA permite visualizar las distintas maneras en las que se propone actuar para cumplir los objetivos de la resolución 1325. Tanto México como Brasil necesitan trabajar en mecanismos que garanticen la transparencia de los PNA-1325, en especial debido a los índices de corrupción e impunidad que ambas naciones

¹¹ En la actualidad, están desplegadas más de 173,000 elementos de las Fuerzas Armadas y la Guardia Nacional en todo el territorio nacional (SEDENA s.f.).

¹² Entre las actividades que el Fondo Elsie patrocina dentro de México, no se encuentran las relacionadas con la implementación del PNA-1325.

han experimentado dentro de sus Fuerzas Armadas. Es relevante mencionar también que los dos países contemplan la integración de la perspectiva de género en su estructura militar como un elemento clave de ambos PNA-1325. Por lo que sería un buen ejercicio que ambos países compartan conocimiento y estrategias a nivel institucional para establecer buenas prácticas y fortalecer la cooperación multilateral.

Conclusión

Los beneficios de incorporar a las mujeres las operaciones de Paz son diversas, y representan una gran área de oportunidad para generar estrategias de Paz mucho más sostenibles y duraderas. Las mujeres necesitan estar representadas en todas las fases de toma de decisiones en materia de seguridad, pues existen necesidades y vivencias específicas al género que requieren una comprensión profunda para generar políticas de seguridad útiles e inclusivas.

A más de veinte años de la resolución 1325, los cascos azules siguen presentando una participación de las mujeres baja, y los Estados miembros no han tomado suficientes medidas para cerrar esta brecha de desigualdad; lo que perpetua el estado de vulnerabilidad en el que se encuentran las mujeres y niñas que viven en situaciones de conflicto y postconflicto.

Las mujeres en las Fuerzas Armadas tienen la capacidad de ser actores de cambio para garantizar la seguridad y la protección de los Derechos Humanos de las niñas y mujeres alrededor del mundo. Además de que su incorporación proporcionaría un cambio a las estructuras militares tradicionales que se encuentran diseñadas por y para los hombres. Una seguridad internacional inclusiva no podrá ser lograda sin su participación.

El PNA-1325 mexicano es un esfuerzo importante por parte del Gobierno para aplicar la agenda WPS en México, sin embargo, al ser su primera edición, presenta algunas deficiencias que deben ser resueltas para garantizar resultados sustantivos. El ejercicio de comparación con Brasil resultó útil para entender los retos a los que se enfrenta a la región al momento de incorporar a mujeres militares a las Operaciones de Paz. Este estudio presenta un primer acercamiento al análisis comparativo del PNA-1325, y puede ser utilizado para futuras investigaciones sobre el tema.

Los resultados de esta investigación demuestran que aún hay mucho que mejorar en el PNA-1325 para que realmente pueda ser un factor de cambio para la incorporación de las militares a las operaciones de paz. En cuestiones de presupuesto, transparencia, y vinculación con la participación civil, el PNA-135 no cuenta con los estándares que las Naciones Unidas sugieren, lo que puede verse reflejado en los resultados. México, como líder regional y participante activo de la agenda WPS, deberá realizar el compromiso de una evaluación constante del PNA-1325 para generar buenas prácticas.

Bibliografía

Ashford, Mary, y Yolanda Huet-Vaughn. «The impact of War on Women.» En *War and Public Health*. American Public Health Association, 2000.

Barón, M. «El papel de la mujer en las fuerzas armadas.» *Estudios de Política Exterior* 6, nº 26 (1992): 130-140.

Bennet, O, J Bexley, y K Warnock. *Arms to protect, arms to fight: Womenspeak out about conflict*. London: Panos, 1995.

Bethke, J. *Women and War*. The University of Chicago Press, 1987.

Blanchard, Erick. «Gender, International Relations, and the Development of Feminist Security Theory.» *The University of Chicago Press* 28, nº 4 (2003): 289-1312.

Brice-Saddler, Michael. «U.N. peacekeepers fathered, then abandoned, hundreds of children in Haiti, report says.» *The Washington Post*, 18 de Diciembre de 2019.

Call, Charles, y Susan Cook. «Call, Charles & Introduction: Postconflict Peacebuilding and Democratization. .» *Global Governance*. , 2003: 35-139. .

Caprioli, Mary, y Mark Boyer. «Gender, Violence, and International Crisis.» *The Journal of Conflict Resolution* 45, nº 4 (2001): 503-518.

Carreiras, H. *Gender And the Military: Women in the armed forces of western democracy*. Routledge, 2008.

Cohn, Carol. *Women & Wars*. Cambridge: Polity Press., 2013.

Collier, P, A Hoeffler, y M Söderbom. *Journal of Peace Research* 45, nº 4 (2008).

Consejo de Seguridad . *Resolución 1960*. Organización de las Naciones Unidas , 2010.

Consejo de Seguridad. *Resolución 1325 (2000)*. 2000.

Convención de Ginebra. «Convención de Ginebra relativo a la protección de las Personas Civiles en Tiempos de Guerra.» 1949.

Coppel, Eugenia. «Mujeres que tejen comunidades de paz en Chihuahua.» *Milenio*, 2021.

DCAF. *Fondo Elsie* . s.f. <https://dcaf.ch/elsie-initiative>.

DCAF. *Uruguay Armed Forces MOWIP Report 2020*. 2021. <https://www.dcaf.ch/uruguay-armed-forces-mowip-report-2020>.

Diario Oficial de la Federación. «Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.» 2007.

Doyle, M, y N Sambanis. «International Peace building: A Theoretical and Quantitative Analysis.» *The American Political Science Review* 94, nº 4 (2000): 776-801.

Enloe, Cynthia. *Does khaki become you?: the militarisation of women's lives*. South End Press,, 1983.

Erzuruma, Kemal, y Berna Eren. «Women in Peacebuilding: A Criticism of Gendered Solutions in Postconflict.» *Journal of Applied Security Research*,, 2014: 236-256.

Fisher, S. «Occupation of the womb: Forced impregnation as genocide.» *Duke Law Journal*, 1996: 91-133.

Fondo de Población de las Naciones Unidas. «The impact of Conflict on Women and Girls.» 2002.

Gardam, Judith . «Women and the Law of Armed Conflict: Why the Silence?» *The International and Comparative Law Quarterly* 46, nº 1 (1997): 55-80.

Global Firepower. *2022 Brazil Military Strength*. 2022.
https://www.globalfirepower.com/country-military-strength-detail.php?country_id=brazil.

Gobierno de Brasil. «Plan Nacional para al agenda Mujeres, Paz, y Seguridad.» 2017.

González, Miguel, y Oscar López . «La mayoría de las denuncias por acoso sexual en el Ejército acaban archivadas.» *El País*, s.f.

Hirschauer, Sabine . *The Securitization of Rape*. PALGRAVE MACMILLAN, 2014.

Human Development Reports . *Gender Inequality Index (GII)*. 2020.
<https://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>.

INMUJERES. *La participación de mujeres en las Fuerzas Armadas*. INMUJERES, 2019, Boletín °7.

Instituto Nacional de las Mujeres. *El Fondo de la Iniciativa Elsie para mujeres uniformadas en las operaciones de la paz apoyará el proyecto presentado por México*. 2021. <https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/el-fondo-de-la-iniciativa-elsie-para-mujeres-uniformadas-en-las-operaciones-de-la-paz-apoyara-el-proyecto-presentado-por-mexico?idiom=es>.

Instituto Nacional de las Mujeres. *Gobierno de México involucra activamente a las mujeres en la construcción de la paz y seguridad*. 2020.
<https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/gobierno-de-mexico-involucra-activamente-a-las-mujeres-en-la-construccion-de-la-paz-y-seguridad?idiom=es>.

Instituto Nacional de las Mujeres. *Mucpaz. Redes de Mujeres Constructoras de Paz*. 2021. <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/red-de-mujeres-constructoras-de-paz-mucpaz>.

Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. *Las mujeres en la Revolución Mexicana, 1884-1920*. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana e Instituto de Investigaciones Legislativas de la H. Cámara de Diputados, 1992.

Khalid, miriam. «Gender. Race, and the insecurity of security.» En *The routledge handbook of Gender and Security*, editado por Gentry Caron, Laura Shepherd y Laura Sjoberg. Routledge , 2019.

Kimberlé, Crenshaw. «On intersectionality: Essencial Writings.» *Colombia Law School*, 2017.

Kristoffersson. «HIV/AIDS as a human security issue: a gender perspective.» Reporte de las Naciones Unidas, Organización de las Naciones Unidas, 2000.

Liga internacional de mujeres para la Paz y la Libertad (WILPF). *1325 National Action Plans (NAPs)*. s.f. <https://1325naps.peacewomen.org/>.

Machel, G. *Las repercusiones de los conflictos armados sobre los niños*. Organización de las Naciones Unidas, 1996.

Mayanja, R. *Organización de las Naciones Unidas*. 2010. <https://www.un.org/es/chronicle/article/los-conflictos-armados-y-la-mujer-decimo-aniversario-de-la-resolucion-1325-del-consejo-de-seguridad>.

McKay, Susan. «The Effects of Armed Conflict on Girls and Women,» *Peace and Conflict Journal* , 1998: 381-392.

Mendelsohn, M, y G Straker. «Child soldiers: Implications of the Grava MacheVUN Study.» *Peace and Conflict:Journal of Peace Psychology*, 1998: 399-413.

Ministerio de Relaciones Exteriores. *El Itamaraty y las carreras del Servicio Exterior*. 2021. <https://www.gov.br/mre/es/acceso-a-la-informacion/preguntas-frecuentes/itamaraty-y-las-carreras-del-servicio-exterior#13>.

Monroy, J. «En el Ejército, al alza denuncias por violencia sexual.» *El economista*, 01 de Marzo de 2020.

Mowell, BD. «Women in UN Peacekeeping: Historical and Contemporary Patterns.» *E-International Relations.*, 2018.

Núñez, y P Escamilla. *El papel de las mujeres como actoras en las Fuerzas Armadas de América del Norte*. Universidad Nacional Autónoma de México, 2017.

- ONU. *¿Qué es el Mantenimiento de la Paz?* s.f. <https://peacekeeping.un.org/es/what-is-peacekeeping>.
- ONU. *Dónde Trabajamos* . s.f. <https://peacekeeping.un.org/es/where-we-operate>.
- ONU. «El efecto operacional y las tropas femeninas de mantenimiento de la paz: abordando el desequilibrio de género.» 2021.
- ONU. «Estadísticas por Género.» 2021.
- ONU. *Historia de las operaciones de mantenimiento de la paz*. s.f. <https://peacekeeping.un.org/es/our-history>.
- ONU Mujeres . *Las mujeres construyen paz en América Latina y el Caribe*. 2021. <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2021/10/aniversario-21-de-la-resolucion-1325-de-las-naciones-unidas-sobre-mujeres>.
- ONU Mujeres. *ONU Mujeres: Reglas y normas mundiales*. s.f. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards>.
- ONU. *Nuestro personal de mantenimiento de la paz*. s.f. <https://peacekeeping.un.org/es/our-peacekeepers>.
- ONU. *Personal Militar*. s.f. <https://peacekeeping.un.org/es/military>.
- Operaciones de Paz de la Organización de las Naciones Unidas. <https://peacekeeping.un.org/es/principles-of-peacekeeping>. s.f. <https://peacekeeping.un.org/es/principles-of-peacekeeping>.
- Organización de las Naciones Unidas. «UN Report of the Special Rapporteur on torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment.» 2016.
- Orozco, Gabriel. «El concepto de la seguridad en la Teoría de las Relaciones Internacionales.» *CIDOB d'Afers Internacional*, nº 72 (2006): 161-180.
- RAE. *Real Academia de la Lengua Española*. s.f. <https://dle.rae.es/posconflicto>.
- RESDAL. «Fuerzas Armadas de Uruguay. Informe de evaluación MOWIP 2020.» Informe de evaluación MOWIP 2020, 2020.
- Secretaría de la Defensa Nacional . *Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz (CECOPAM)*. 20219. <https://www.gob.mx/sedena/articulos/centro-de-entrenamiento-conjunto-de-operaciones-de-paz-cecopam?idiom=es>.
- Secretaria de la Defensa Nacional. *Las Fuerzas Armadas y la Guardia Nacional despliegan más de 150,000 elementos en todo el territorio nacional*. 2020.

<https://www.gob.mx/sedena/prensa/las-fuerzas-armadas-y-la-guardia-nacional-despliegan-mas-de-150-000-elementos-en-todo-el-territorio-nacional>.

Secretaría de la Defensa Nacional. *Las mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos*. 2021. <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>.

Secretaría de Relaciones Exteriores. «Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad .» 2021.

SEDENA. *Fuerzas Armadas en le territorio Nacional*. s.f. <https://www.gob.mx/sedena/prensa/las-fuerzas-armadas-y-la-guardia-nacional-despliegan-mas-de-173-000-elementos-en-todo-el-territorio-nacional>.

SEDENA. *Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos*. 2022. <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/observatorio-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>.

Sjoberg, Laura . «Feminist Security and Security Studies.» Cap. Capítulo 4 de *The Oxford Handbook of International Security* , editado por Alexandra Gheciu y William Wohlforth. Oxford University Press, 2018.

Sjoberg, Laura. «Gender, Feminism and war theorizing.» En *The routledge handbook of gender and security*. 2019.

Sjoberg, Laura, y Caron Gentry. *Mothers, Monsters, Whores: Women's Violence in Global Politics*. London: Zed Books., 2007.

Statista. *Gasto militar en algunos países de América Latina y el Caribe en 2020* . 2021. <https://es.statista.com/estadisticas/1224838/gasto-militar-america-latina-caribe-por-pais/>.

Stuvoy, Kirsti, y Gunhild Hoogensen. «Gender, Resistance and Human Security.» *Security Dialogue*. 37, nº 2 (2006): 207-228.

Sulé, Javier. «Los hombres violados en la guerra de Colombia rompen el silencio.» *El País*, 17 de marzo de 2022.

The Elsie Initiative Fund. *Elsie Initiative Fund*. s.f. <https://elsiefund.org/about/>.

Tickner, A. *Gender in International Relations: Feminist Perspectives on achieving Global Security*. Columbia University Press, 1992.

Tinoco, Liliana. «"La violación de hombres ha ocurrido en todas las guerras": el trauma de los que sufren abusos sexuales durante los conflictos armados.» *BBC*, 22 de Marzo de 2022.

United Nations Human Rights . *Women's human rights and gender-related concerns in situations of conflict and instability*. s.f.
<https://www.ohchr.org/en/women/womens-human-rights-and-gender-related-concerns-situations-conflict-and-instability>.

Vité, S. «Typology of armed conflicts in International humanitarian law: Legal concepts and actual situations.» *International Review of the Red Cross* 91 (2009).

Wechlester, M. «Women Military Roles Cross-Nationally.» *Gender & Society* 9 (1995).

Welland, Julia. «Gender and War.» En *Routledge Handbook of Gender and Security*. Routledge, 2019.

Wibben, Annick, y Akanksha Mehta. «Feminist Narratives approaches to security.» En *Routledge handbook of gender and security*. 2019.

Wood, Elizabeth. «Variation in Sexual Violence during War.» *Politics & Society* 34, nº 3 (2006): 307-342.

York, Judi. «The Truth(s) About Women and Peace.» *ace Review: A Journal of Social Justice*, 1996: 323-329.