

Nota informativa

# Portal de las Naciones Unidas sobre las Mujeres en la Justicia y la Seguridad

Conclusiones de la  
recopilación de datos  
de la fase 1, 2026

# Acerca del DCAF

El DCAF – Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad – se dedica a mejorar la seguridad de los Estados y sus pueblos en un marco de gobernanza democrática, Estado de derecho, respeto de los derechos humanos e igualdad de género. Desde su fundación en el año 2000, el DCAF ha contribuido a hacer que la paz y el desarrollo sean más sostenibles al ayudar a los Estados socios y a los actores internacionales que los apoyan a mejorar la gobernanza de su sector de seguridad a través de reformas inclusivas y participativas. Crea productos de conocimiento innovadores, promueve normas y buenas prácticas, proporciona asesoramiento jurídico y político y apoya el desarrollo de capacidades de las partes interesadas del sector de la seguridad, tanto estatales como no estatales.

## **DCAF – Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad**

Maison de la Paix  
Chemin Eugène-Rigot 2E  
1202 Ginebra, Suiza  
Tel: +41 22 730 94 00

[info@dcaf.ch](mailto:info@dcaf.ch)  
[www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)

## **Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo a la Consolidación de la Paz**

La Oficina de Apoyo a la Consolidación de la Paz (PBSO, por sus siglas en inglés), que opera dentro del Departamento de Asuntos Políticos y de Consolidación de la Paz, trabaja para mejorar la coherencia y la colaboración en todo el sistema de las Naciones Unidas y con los socios, a fin de apoyar la labor nacional para construir una paz sostenible. Reúne conocimientos específicos y diversos con el fin de promover acciones, políticas y orientaciones trascendentes, y fomenta un enfoque integrado e inclusivo para la prevención y el mantenimiento de la paz.

**ISBN:** 978-92-9222-842-2

© **DCAF 2026**. Todos los derechos reservados.

# Acerca del portal de la ONU

➤ El Portal de las Naciones Unidas sobre las Mujeres en la Justicia y la Seguridad constituye una nueva fuente centralizada de datos comparables sobre la participación de las mujeres en la policía, la justicia y las unidades penitenciarias, así como en los órganos en materia de justicia militar y actividades relativas a las minas.

Dicho portal se basa en el conjunto de datos de la ONU correspondiente a 2024 sobre las mujeres en el sector de la defensa y amplía dicho enfoque a otras instituciones del ámbito del Estado de derecho y de la seguridad. El portal brinda insumos para respaldar la formulación de políticas y la reforma institucional con base en datos.

**Permite a los Estados Miembros, las Naciones Unidas y las organizaciones regionales:**

- **hacer** un seguimiento de la participación de las mujeres de 2014 a 2024, por sector, antigüedad y función;
- **comparar** los informes de las instituciones sobre las barreras y las medidas adoptadas;
- **explorar** los datos por medio de visualizaciones interactivas;
- **identificar** buenas prácticas que puedan adaptarse a otros contextos nacionales.

En la fase 1, 19 Estados Miembros respondieron a la encuesta sobre la policía, 15 a la de la justicia y 16 a la de las unidades penitenciarias. Entre los encuestados figuran personas de Europa, América Latina, Medio Oriente y África del Norte, África subsahariana, Asia Central, Asia Meridional y Sudoriental, y Oceanía. Por lo tanto, las siguientes conclusiones clave son indicativas, no representativas, de lo que sucede a nivel mundial.



# Principales conclusiones

**La participación de las mujeres está aumentando en los tres sectores.** En las instituciones que brindaron información tanto en 2014 como en 2024, el porcentaje promedio de personal femenino aumentó del 28% al 32,7%. El mayor incremento se registró en las unidades penitenciarias (5,7 puntos porcentuales), seguido de la policía (4,5) y la justicia (3,8).

**Los niveles varían considerablemente según el sector.** El sector de la justicia está cerca de la paridad: las mujeres representan, en promedio, el 51,6% del personal, incluida la mitad de los jueces y fiscales. Las mujeres representan el 27,4% del personal penitenciario y el 21% del personal policial, aunque en los servicios policiales individuales las cifras oscilan entre el 5% y el 53%.

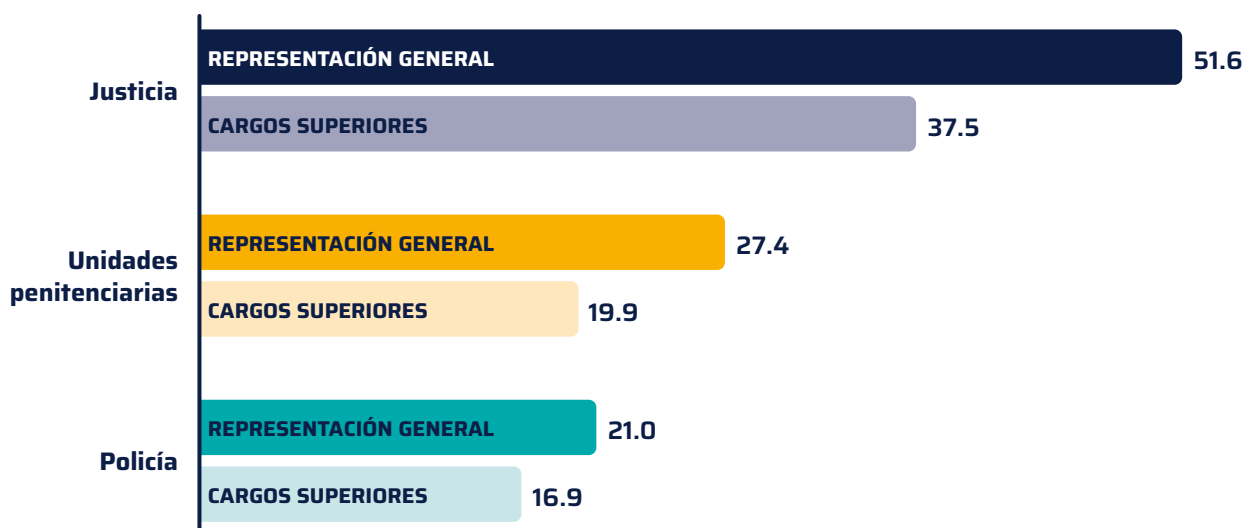
**Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la dirigencia de todos los sectores.** La participación de las mujeres en los puestos superiores es menor que su participación general en la policía, las unidades penitenciarias y la justicia (figura 1). La diferencia es mayor en la justicia, donde las mujeres ocupan solo el 37,5% de los puestos superiores,

si bien en general hay prácticamente paridad. Solo unas pocas instituciones tienen mujeres en puestos de liderazgo en proporción a su representación general.

**Las mujeres a menudo se concentran en funciones específicas.** En las unidades penitenciarias, las mujeres ocupan casi la mitad de los puestos médicos y de asistencia social, pero menos de una cuarta parte de los cargos de seguridad. En la mayoría de las instituciones que brindan información, en la policía, las mujeres representan alrededor de la mitad del personal en las unidades que se ocupan de la violencia contra las mujeres, pero menos del 2% en las unidades de respuesta rápida. Sin embargo, las cifras del personal policial femenino superan el promedio en las unidades de anticorrupción, delitos ambientales y lucha contra las drogas, lo que demuestra que no solo desempeñan las funciones «más delicadas».

**La cultura institucional dominada por varones constituye la barrera más importante.** Esta barrera recibió la calificación promedio más alta en la policía y en las unidades penitenciarias, y la más alta en la justicia en conjunto. Otras barreras incluyen el equilibrio limitado entre la vida laboral y la personal, las percepciones sociales de que es un trabajo más adecuado para los varones y las oportunidades limitadas en materia de desarrollo profesional y tutoría.

**Figura 1. Mujeres en todo el personal y en cargos superiores, 2024**  
Porcentaje promedio de mujeres, %



En general, las instituciones calificaron la mayoría de las barreras como menores. Como se trata de autoevaluaciones, las barreras percibidas pueden resultar subestimadas.

#### Los compromisos políticos aún no se reflejan plenamente en la implementación.

La prohibición de la discriminación sexual en la legislación es casi universal, y la mayoría de las instituciones policiales y judiciales cuentan con una estrategia o un plan que contemple la participación de las mujeres (figura 2). Sin embargo, desde 2014, menos de la mitad de las instituciones de cualquier sector han evaluado las barreras que enfrentan las mujeres. Con frecuencia, no existen mecanismos específicos, tales como asesores/as de género, puntos focales, unidades o presupuestos, aun cuando existe una estrategia. Los marcos para abordar la conducta sexual inapropiada también están

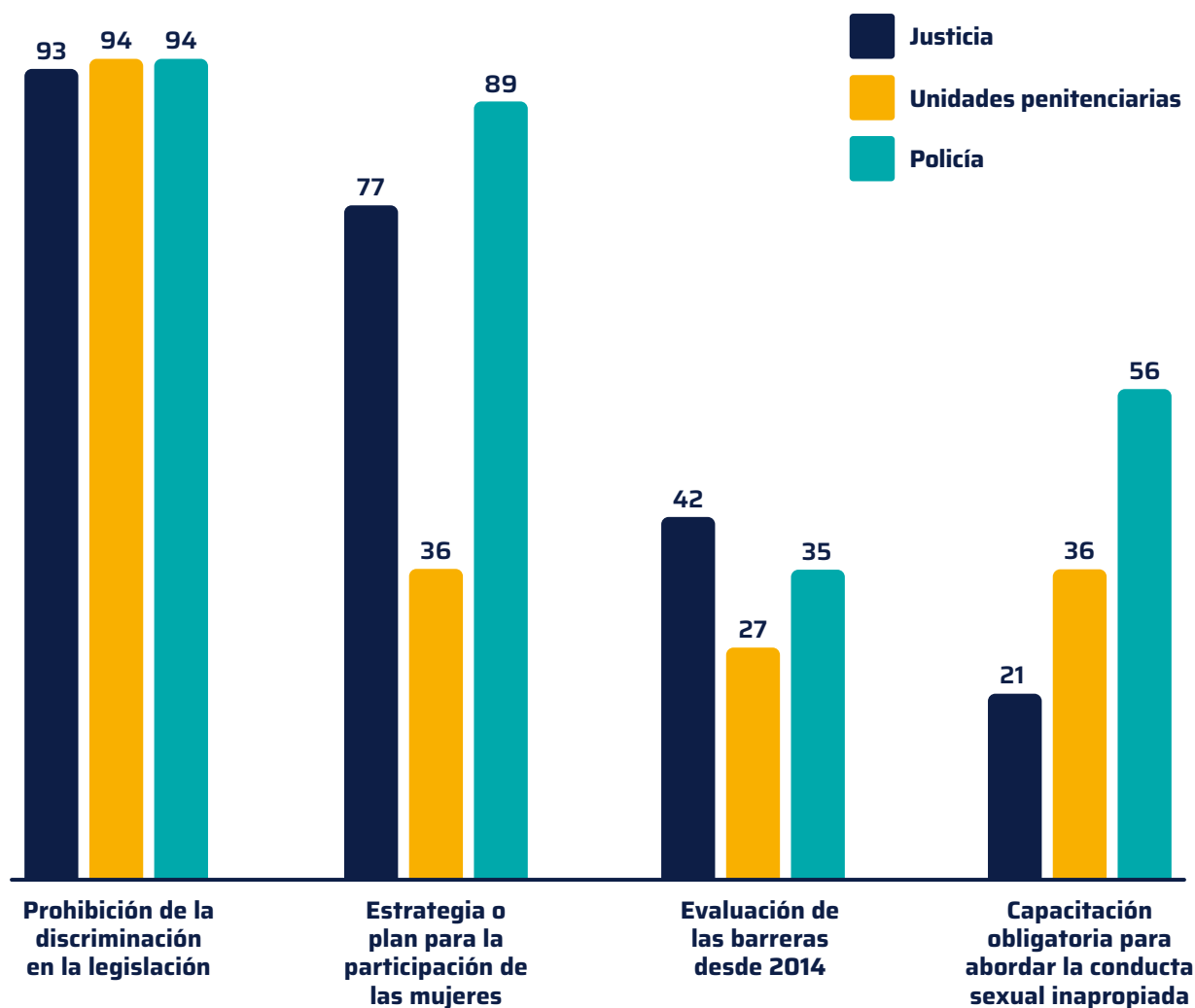
incompletos: el 56% de la policía, el 36% de las unidades penitenciarias y el 21% de las instituciones judiciales informaron que existe capacitación obligatoria.

#### Las medidas se centran más en la retención que en la contratación y el ascenso.

La licencia por maternidad y los servicios básicos para las mujeres son casi universales. Las medidas que aumentan la cantidad de mujeres que ingresan al sector de la seguridad o apoyan su avance hacia puestos de liderazgo son mucho menos habituales. Solo el 41% de las instituciones policiales tienen objetivos o cuotas para la contratación de mujeres. En todos los sectores, menos de la mitad cuentan con tutorías, objetivos en materia de ascensos o nuevas trayectorias profesionales para mujeres. Este patrón refleja la brecha de liderazgo observada en los tres sectores.

**Figura 2. Compromisos y nivel de implementación, por sector**

% de instituciones que brindaron información



## Prácticas prometedoras comunicadas por los Estados Miembros

- **Letonia (policía):** las mujeres representan el 53% del personal policial, un aumento de 15,4 puntos porcentuales desde 2014, respaldado por una sólida legislación en materia de igualdad de género, un Plan de Acción Nacional, según la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, y medidas para garantizar la igualdad de oportunidades en la contratación, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo. La capacitación obligatoria en materia de igualdad de género, las tutorías y una red de mujeres oficiales de policía contribuyen aún más a crear una cultura organizacional inclusiva.
- **Zambia (policía):** las mujeres representan el 32% del personal policial. Esta cifra se ve respaldada con capacitación y tutorías en materia de liderazgo; un objetivo de contratación 50/50, capacitación y promoción; medidas de retención, incluida la licencia parental, uniformes y equipos adaptados, redes de mujeres y puestos e infraestructura de género específicos, como 40 salas y un servicio de guardería, con fondos de la Iniciativa Elsie, que permite a las madres de niños/as pequeños/as asistir a capacitaciones en materia de mantenimiento de la paz.
- **Guatemala (poder judicial):** El poder judicial de Guatemala ofrece una prestación por cuidado infantil para el personal con hijos/as menores de siete años, y cuenta con la Asociación de Mujeres Juezas y la Secretaría de la Mujer y Análisis de Género. La capacitación en materia de género se institucionaliza para todo el personal, junto con trayectorias profesionales que contemplen las cuestiones de género y medidas contra la cultura sexista, incluidas campañas de sensibilización y protocolos para abordar el acoso.
- **Kuwait (poder judicial):** el país está ampliando la participación de las mujeres en el sector de la justicia mediante programas de liderazgo, capacitación internacional e intercambios judiciales, así como mediante nuevas trayectorias profesionales que incluyen funciones de asesoramiento jurídico y de cooperación internacional a nivel superior. Las redes de mujeres y las iniciativas de desarrollo de capacidades también brindan oportunidades para recibir apoyo y tutoría de pares.
- **España (poder judicial):** las mujeres constituyen el 62% del personal del sector de la justicia, con el respaldo de la Comisión y del Plan de Igualdad del Poder Judicial, que promueven la capacitación en materia de igualdad, el uso de un lenguaje no sexista y el análisis de las barreras que enfrentan las mujeres para avanzar en su carrera profesional. El programa de becas SERÉ amplía aún más el acceso a las carreras judiciales y fiscales, mientras que los servicios de cuidado infantil que se brindan en los nuevos complejos de la Ciudad de la Justicia y las prestaciones familiares apoyan la conciliación entre la vida laboral y la familiar.
- **Chile (sistema penitenciario):** los servicios penitenciarios del país integran la igualdad de género en su Política de Gestión y Desarrollo de Personas, que abarca la igualdad de oportunidades, el sesgo en la contratación y en las carreras, y la prevención del acoso y la violencia basada en el género. Se realizó una evaluación de barreras con grupos focales y datos de la fuerza laboral, cuyos insumos fundamentaron las intervenciones específicas, y también se cuenta con capacitación en igualdad de género, los equipos y locales que necesitan específicamente las mujeres y una legislación más amplia contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- **Argelia (sistema penitenciario):** las mujeres representan el 13% del personal penitenciario de Argelia, con el apoyo de la promoción de asignaciones presupuestarias para la contratación y tutoría de nuevas reclutas, instalaciones solo para mujeres, equipos adaptados y estructuras flexibles, incluida la licencia por maternidad prolongada, la licencia familiar y las adaptaciones necesarias para habilitar la lactancia materna.

# Oportunidades para avanzar

- **Evaluar las barreras de forma regular** con herramientas establecidas, como la Guía de Autoevaluación de Género y la Metodología de Evaluación de las Oportunidades para las Mujeres en las Operaciones de Paz (MOWIP, por sus siglas en inglés) del DCAF y la Auditoría Participativa de Género de la OIT.
- **Respalidar las estrategias con estructuras y recursos**, incluido el conocimiento específico en materia de género, responsabilidades claras, objetivos, planificación financiera específica y asignaciones presupuestarias, todo ello respaldado por el liderazgo.

- **Abordar la cultura institucional y la conducta sexual inapropiada**, incluso mediante capacitación obligatoria y marcos integrales de prevención y respuesta.
- **Ampliar el canal y apoyar el avance** mediante la contratación específica, las tutorías y el desarrollo del liderazgo de las mujeres.
- **Abordar el equilibrio entre el trabajo y la vida como una responsabilidad compartida**, incluso al apoyar a los varones para que asuman roles de cuidado.
- **Fortalecer los sistemas nacionales de datos**, en particular los desglosados por antigüedad y función, así como los históricos.

## Próximas etapas: interacción con el portal de la ONU

➤ El valor del portal como base empírica mundial aumentará a medida que se unan más Estados Miembros. Se invita a los Estados Miembros a:

- **responder** a las encuestas sobre la policía, la justicia, las unidades penitenciarias, la justicia militar y las actividades relativas a las minas, si aún no lo han hecho;
- **aprovechar** los datos del portal cuando se elaboran políticas nacionales, planes de acción nacionales MPS y programas de reforma del sector de la seguridad; y
- **compartir** sus vivencias y buenas prácticas con otros Estados Miembros y con organizaciones regionales y subregionales.

**Observación sobre los datos:** Las respuestas de los Estados Miembros se presentaron en 2026, pero cubren el período de referencia 2014-2024. Los promedios son medias de los porcentajes de los países, y el tamaño de las muestras varía según el indicador. Los datos fueron autoinformados por las instituciones.

**Se dispone de un análisis más detallado:** Portal de la ONU sobre las mujeres en la justicia y la seguridad. Conclusiones de la recopilación de datos de la fase 1 (DCAF y Naciones Unidas, 2026).

**Contacto:** [wpsfacility@un.org](mailto:wpsfacility@un.org).



**#WomenPortal #WomeninJustice #WomeninSecurity**