



FLACSO
MÉXICO

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES.

SEDE ACADÉMICA DE MÉXICO.

Mestría en Políticas Públicas y Género.

II Promoción.

(2010-2013)

Título de la Tesis.

ADiestRAMIENTO MILITAR
CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Tesis profesionalizante para obtener el grado de Maestro en Políticas Públicas y Género.

Presenta:

Lic. Ricardo Bernal Cosío.

Directora de Tesis:

Maestra Karla Jannette Ortíz Gómez.

Lectoras:

Maestra Hilda Eugenia Rodríguez Loredó.

Maestra Georgina Yeomara López Hernández.

México D.F. marzo 2014

“Esta tesis corresponde a los estudios realizados con una beca otorgada por la
Secretaría de la Defensa Nacional”

RESUMEN:

Resumen: las desigualdades de género son complejas, multifactoriales, se cristalizan en normas, tradiciones, conductas y actitudes dentro de una organización determinada, su principal fortaleza es pasar prácticamente desapercibidas debido a que se encuentran en todas los espacios y esferas sociales pareciendo ser el “orden natural de las cosas”, sin embargo estas desigualdades limitan el desarrollo y potencial no únicamente de las mujeres, sino de la sociedad y de las organizaciones mismas. El objetivo del presente trabajo es visualizar una situación de discriminación indirecta por razón de género que se presenta en el Sistema de Adiestramiento Militar Mexicano, y como este sistema contiene elementos que obstruyen el desarrollo profesional de las mujeres militares debido a que en su elaboración subyace una ideología que sólo toma en cuenta las necesidades de los hombres, es decir que está elaborado por y para los hombres, invisibilizando a las mujeres en el proceso. Como resultado de este análisis se presenta una propuesta de intervención que toma en cuenta las esferas laboral-familiar en que se desenvuelve el personal militar, la normatividad internacional y nacional en materia de igualdad de género, así como la metodología de planeación de marco lógico a fin de facilitar su presupuestación, la finalidad es proponer puntos de abordaje de un problema tan complejo como lo es la desigualdad de género en las fuerzas armadas, a través del fortalecimiento de la posición laboral de las mujeres militares de tropa mediante el adiestramiento militar.

Palabras clave: Perspectiva de Igualdad de Género, Política Pública, Políticas laborales de Igualdad de Género, Discriminación laboral indirecta por razón de género, Androcentrismo.

INDICE¹.

Cap. 1	Introducción.....	6
1.1.	Desigualdad de género en el Sistema de Adiestramiento Militar Mexicano.....	6
1.2.	Discusión teórica-conceptual.....	11
1.3.	Aporte de la tesis respecto a la literatura.....	14
1.4.	Diseño y objetivos de la investigación.....	17
1.5.	Vacios y debilidades.....	20
Cap. 2	Marco Metodológico.....	22
2.1.	Enfoque de estudio.....	22
2.2.	Operacionalización de conceptos.....	24
2.3.	Plan de trabajo.....	31
Cap. 3	Marco teórico.....	39
3.1.	Discriminación indirecta por razón de género en el Sistema de Adiestramiento Militar	47
3.2.	Estado del arte.....	48

¹ Índice basado en el esquema general del proceso de investigación de Arias (2001), para este autor la investigación científica se basa en etapas sistemáticas en conexión mediante datos objetivos.

Cap. 4 Detrás del Marco Militar: Factores que limitan el desarrollo profesional de las mujeres en el proceso de adiestramiento.....	68
4.1. La Perspectiva de Género en el adiestramiento militar.....	69
4.2. Análisis de los principales factores que intervienen en el proceso del adiestramiento.....	71
Cap. 5 Propuesta de intervención.....	95
Cap. 6 Conclusiones.....	133
Bibliografía.....	140
Anexos.....	149

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICA.

Gráfica No. 1 Opinión de las mujeres militares respecto a la distancia de los centros de adiestramiento.....	72
Gráfica No. 2 Opinión sobre la pertinencia de horarios de adiestramiento.....	73
Gráfica No. 3 Porcentaje de participación por sexo	77
Gráfica No. 4 Distribución de participación en cursos	83
Gráfica No. 5 Promedio de participación por persona.....	84
Tabla No. 1 Distribución de cursos por denominaciones.....	74
Tabla No. 2 Muestra mujeres militares	78
Tabla No. 3 Muestra hombres militares	80
Tabla No. 4 Diferencia entre mujeres y hombres	81
Tabla No. 5 Distribución de frecuencias	82

AGRADECIMIENTOS:

A mis padres por su amor y cariño.

A mi hermana por ser un ejemplo de superación.

A mi esposa e hija por ser mi mayor motivación.

*Al equipo de FLACSO, especialmente al grupo de tutoras
por su apoyo y motivación constante.*

CAPÍTULO 1.

INTRODUCCIÓN.

1.1. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE ADiestramiento Militar Mexicano.

Los problemas públicos son complejos, tienen su origen en diversos factores que se relacionan entre sí, incidir en ellos requiere de acciones concretas sobre cada uno de estos factores, es decir de intervenciones (políticas públicas, programas o proyectos), cuyo fin sea promover un cambio para crear situaciones deseables o bien modificar situaciones indeseables, interviniendo mediante una serie de acciones sobre uno de los determinantes del problema. Esta complejidad no es menor en los problemas relativos a las desigualdades de género, ya que estos presentan la particularidad de no ser siempre visibles.

En la Secretaría de la Defensa Nacional, las desigualdades de género se han cristalizado en normas, conductas y tradiciones en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos que se han caracterizado por excluir prácticamente a las mujeres desde la creación de estas instituciones, la exclusión no solo fue un decreto formal² sino también una práctica informal materializada y reproducida en el actuar cotidiano de los hombres militares, ha tomado la apariencia de ser algo “natural”, conteniendo por ello una afirmación de legitimidad, ya que al excluirse totalmente a las mujeres la visión

² El 18 de marzo de 1916, la entonces Secretaría de Guerra y Marina, emitió una circular mediante la cual declaró nulos todos los nombramientos expedidos por esa secretaría a favor de las mujeres, cualesquiera que hayan sido los servicios prestados durante la revolución mexicana, al año siguiente se dispuso la separación de las mujeres del Ejército (Rocha, 2010).

ADiestramiento Militar con perspectiva de Igualdad de Género.

imperante de los hombres se volvió “parte del orden de las cosas”, es por lo tanto una división socialmente construida fundamentada en una visión social androcéntrica, ya que todos los espacios del Ejército se hicieron para satisfacer solamente las necesidades de los hombres, a partir de este decreto formal y hasta la fecha las mujeres militares han retomado, si bien lentamente, la posición en las Fuerzas Armadas que ganaron durante la revolución mexicana de 1910, donde participaban en todas las posiciones incluso al mando de tropas de combate, sin embargo este reposicionamiento se ha limitado en su mayoría a actividades propias del ámbito de sanidad (medicina, enfermería, odontología, etc.), por ser éste equiparable con las actividades relativas al cuidado, las cuales son asociadas a las mujeres, manteniendo hasta el año 2008 una presencia no mayor al 3% del total de los efectivos militares.

En los últimos años iniciando con el Programa para la Igualdad 2008-2012, se han realizado acciones sin precedentes a favor de la igualdad entre hombres y mujeres dentro de esta Secretaría, tales como la actualización del marco jurídico que norma la organización y funcionamiento de la secretaria desde una perspectiva de género, y las acciones que tuvieron como fin el reclutamiento de 5,317³ mujeres en un periodo de cuatro años, siendo además una de las metas del Programa Sectorial de Defensa Nacional 2007-2012 incrementar al 5% la presencia de éstas en el Ejército y Fuerza Aérea superándose dicha meta alcanzando actualmente un 7%. No obstante para Julia Ceh (2010), garantizar la equidad y eliminar las desigualdades no implica simplemente un crecimiento cuantitativo en la incursión de las mujeres, la equidad de género significa un avance en la erradicación de la discriminación para construir una sociedad en el que

³ Informe de rendición de cuentas SEDENA 2006-2012, disponible en: <http://www.SEDENA.gob.mx/pdf/informes/rendiciondecuentas.pdf>

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

el respeto a la diferencia sea la base para la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. Por lo tanto, la incorporación de mujeres en las filas de las Fuerzas Armadas necesariamente requiere el replanteamiento de programas internos de toda índole, para que ellas puedan participar en todas las áreas de la secretaría.

Si bien la armonización de leyes y reglamentos militares con Perspectiva de Género, expresamente permite a las mujeres participar en diversas actividades, éstas se encuentran con resistencias internas que permanecen ocultas en las prácticas y actividades cotidianas, para lograr esta participación activa es necesario eliminar los obstáculos que la limitan, uno de los principales obstáculos se encuentra en la capacitación que imparte el Sistema de Adiestramiento Militar a los y las militares, ya que ésta confiere la certificación de las competencias laborales y por lo tanto la autorización implícita para desempeñarse en los diferentes cargos y actividades, cuando los y las militares carecen de certificación y a pesar de que cuenten con estudios equivalentes o superiores en el ámbito civil, las actividades que realizan quedan a criterio de sus jefes inmediatos, quienes normalmente subemplean a las mujeres o les destinan actividades que a criterio propio consideran apropiadas para ellas, como son: aseo de oficinas, asistentes personales, meseras en los comedores, y en general aquellas actividades ligadas al espacio doméstico y de cuidado.

Las acciones a favor de la igualdad entre hombres y mujeres que ha desarrollado la SEDENA, ha contribuido de manera notable a la disminución de la discriminación laboral por razón de sexo, pero esta no ha desaparecido, sólo se ha vuelto más sutil, manifestándose en los puestos en que las mujeres laboran y en las actividades que desempeñan, las cuales son consideradas de menor prestigio por ser correspondientes

ADiestramiento Militar con Perspectiva de Igualdad de Género.

con el rol reproductivo como son: edecanes en eventos, limpieza de oficinas, etc. La discriminación ha pasado de ser directa (reglas formales, leyes, etc.) a ser indirecta (normas informales, tradiciones, costumbres), ésta se mide por los resultados concretos que obtienen las mujeres en el acceso a diferentes actividades, en este caso el acceso a la capacitación. Pero esta situación va más allá del acceso a la capacitación, las mujeres se encuentran en una situación que les impide superar su ámbito laboral actual, donde se reproduce y perpetúa el rol social que realizan en sus hogares.

La prueba de este hecho se encuentra en una encuesta de elaboración propia⁴ practicada en diferentes organismos militares de la República Mexicana, donde se tomó como base una muestra no probabilística por conveniencia, entre las mujeres y hombres militares de la clase de tropa especialistas⁵, cuyo ingreso a las Fuerzas Armadas ocurrió en el periodo de los años 2008 al 2012, en la cual se consideraron aspectos cuantitativos y cualitativos de la siguiente forma:

Aspectos cuantitativos: 12.85% de las mujeres militares de la clase de tropa han realizado un curso de capacitación, mientras que los hombres alcanzan 57.10%, tal situación muestra que los hombres reciben 44.3 puntos porcentuales más capacitación en relación a las mujeres, éstos no solo tienen mayor porcentaje de participación como conjunto, también individualmente participan más ocasiones, alcanzando una media para mujeres de 0.13 siendo para hombres el 0.55 de cursos realizados.

⁴ Encuesta aplicada en diversas unidades militares de las ciudades de Chihuahua, Chih., Guadalajara, Jal., Tuxtla, Gtz., La Paz, B.C.S, Edo. Mex., y México D.F.

⁵ Es especialista el militar perteneciente a los servicios del Ejército y Fuerza Aérea, que cuenta con una determinada preparación, habilidad u oficio, en alguna rama de la ciencia, la técnica, el arte, y que no tenga escalafón propio. Los especialistas militares pueden ser profesionistas, técnicos, maestros, artistas, artesanos, obreros calificados y trabajadores manuales. Art. 194 L.O.E.F.A.M. última reforma a DOF 03-04-2012.

ADiestramiento Militar con perspectiva de Igualdad de Género.



Aspectos cualitativos: Entre las principales causas por las que las mujeres no asisten a efectuar cursos de capacitación se encuentran: falta de tiempo y de disponibilidad para trasladarse a otra ciudad ya que los cursos son presenciales, no contar con ayuda para el cuidado de sus hijos, no se les comunican las convocatorias o bien, estas tienen designaciones masculinas excluyentes para mujeres (Ej. herrero, carpintero, plomero, conductor, etc.). Siendo para los hombres las principales causas para no asistir la falta de cupo o la falta de interés, lo que demuestra que la naturaleza de las circunstancias personales para no asistir a los mismos cursos de capacitación, son diferentes en hombres y en mujeres.

Las causas y efectos de estos aspectos se encuentran influidos por la condición y posición diferenciada de las mujeres y los hombres. Esta diferencia deriva en situaciones que tienen más desventajas para unas que para otros, es decir que en situaciones similares las mujeres son más perjudicadas por su condición de género.

Como se puede observar las causas de la participación desigual son diversas, sin embargo la encuesta destaca que son cuatro los aspectos que afectan principalmente a las mujeres: 1) el lugar⁶ donde se imparten los cursos, 2) el horario de actividades, 3) la modalidad de impartición de los cursos y 4) la denominación de los mismos. Estos resultados muestran que los problemas complejos se relacionan y entrelazan con diversos aspectos, por lo que se requiere una acción concreta que tenga efecto en todos estos, la cual tendría la trascendencia de modificar las posibilidades reales de acceder a capacitación para las mujeres militares de tropa de todo el país, esto sin duda sería un

⁶ Luna García (2010), ha registrado en otro contexto (Programa de la Unidad de Equidad entre los Géneros que inicio el año 2000 en la ciudad de Zacatecas), que un factor clave para fomentar la participación de la mujer en actividades educativas es la ubicación geográfica de los centros educativos.

avance significativo para la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la secretaría ya que la capacitación es un detonante del potencial de desarrollo de los individuos.

1.2. DISCUSIÓN TEÓRICA-CONCEPTUAL.

Actualmente no se cuenta con antecedentes de estudios de dominio público en el ámbito militar de México ni de las Fuerzas Armadas de América Latina, que atiendan el tema de la capacitación de mujeres militares de tropa, de igual forma tampoco se ha estudiado la discriminación indirecta por razón de género en los cursos de capacitación, ni se ha planteado como obstáculo para la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral militar, esto representa una ventana de oportunidad para el desarrollo de este trabajo, sin embargo, aunque no haya estudios relacionados directamente con el tema, existen enfoques de estudio adecuados para tratar el mismo, con el objeto de tener elementos válidos para el encuadre del trabajo y que son aspectos importantes para la igualdad en el ámbito laboral que debe imperar en los espacios públicos y privados, estos enfoques se han articulado para efectos de este estudio de la siguiente forma:

Discriminación laboral indirecta por razón de género y su articulación con la desigualdad en el acceso a capacitación, desarrollo de carrera y conciliación familiar - laboral.

Políticas públicas, políticas laborales, políticas educativas y perspectiva de género.

ADiestramiento Militar con perspectiva de igualdad de género.



La teoría o explicación del problema en que se sustenta este trabajo, se encuentra en el análisis de estos enfoques, los cuales no se encuentran de forma aislada, sino más bien entrelazados, en el primer enfoque se aprecian elementos que actúan produciendo o reproduciendo las condiciones de desigualdad, parte de su complejidad radica en que son aspectos sumamente arraigados, interiorizados en la conducta de las personas y organizaciones, percibimos su presencia en la organización cuando ante condiciones aparentemente iguales para hombres y mujeres, son ellas quienes tienen menor presencia en puestos de toma de decisión y poder, en general reciben menor salario, desarrollan los trabajos de menor prestigio y en muchos casos son víctimas de violencia de género o acoso laboral. Estos aspectos se cristalizan en la estructura social de una organización formando parte de las actitudes y comportamientos individuales o colectivos, lo cual origina que se naturalicen y reproduzcan de forma automática, en todas las áreas de la misma organización.

Por su parte las Políticas públicas, políticas educativas y las políticas laborales pueden ser adversas a la igualdad si no son elaboradas desde el enfoque de género, ya que al ser herramientas para el cambio social, éstas pueden actuar a favor o en contra del propósito de la igualdad de géneros, dependiendo de su diseño, elaboración, e implementación.

Cuando una política pública, educativa o laboral determinada tiene incorporada la perspectiva de igualdad de género, su fin es precisamente modificar las relaciones de poder entre hombres y mujeres, por lo que en su diagnóstico debe considerar el mayor número de aspectos de la realidad social, para poder determinar estrategias integrales que permitan visualizar puntos de entrada a estos fenómenos complejos.

ADIESTRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



De esta manera el análisis conjunto de estos enfoques de estudio nos muestra la utilidad de las políticas públicas con perspectiva de igualdad de género, y nos otorga herramientas para aplicarlas en un sector determinado como lo es el Sistema de Adiestramiento Militar, así se espera obtener elementos para sustentar y elaborar una propuesta de política pública basada en la normatividad vigente, en el Sistema Nacional de Planeación Democrática, tomando como base herramientas metodológicas adecuadas para deshabilitar los principales factores que originan discriminación laboral indirecta por razón de género, disminuir la desigualdad en el acceso a capacitación, y propiciar el desarrollo de carrera profesional de las mujeres militares de la clase de tropa especialistas, facilitando la conciliación familiar y laboral en el proceso.

La presente tesis es un análisis de política, ya que se encuentra delimitada a aspectos espacio-temporales de un problema y la forma de ser atendido, tiene un objetivo orientado a proponer recomendaciones, por ese motivo no aborda otros aspectos que implícita o explícitamente se incluyen en los enfoques tratados, mismos que derivarían en la pérdida del objetivo de esta investigación, tales como la estructura de poder que se organiza alrededor de las relaciones de género dentro del Sistema de Adiestramiento Militar de la SEDENA, tampoco se estudia la inercia institucional que se ha cristalizado en una cultura manifestada por las actividades que implícita o explícitamente excluyen a las mujeres, este aspecto no escrito ni regulado que se conocen como microdesigualdades, que da cuenta de prácticas discriminatorias, descalificación y exclusión laboral, que generalmente suelen pasar desapercibidas pero que, al acumularse, crean un clima hostil que disuade a las mujeres a ingresar o

permanecer en ciertas carreras (Alcalá, 2005), en este caso en cursos de adiestramiento militar.

Con la elección de estas teorías se busca explicar el fenómeno de discriminación indirecta por razón de género que se vive en el Sistema de Adiestramiento Militar, de esta manera los enfoques de estudio organizan el conocimiento disponible y orientan la investigación de tal forma que los conceptos o proposiciones estén interrelacionados, y no creen contradicciones incoherentes, del mismo modo se ha buscado entre diversas teorías sociales que expliquen los fenómenos tratados en el menor número de proposiciones.

1.3. APOORTE DE LA TESIS RESPECTO A LA LITERATURA.

La aportación que propone este estudio es relevante para el medio militar nacional e internacional, ya que se cuenta con escasa bibliografía de dominio público, sobre los diversos problemas de la incorporación de la Perspectiva de Igualdad de Género en las Fuerzas Armadas de América Latina, de igual forma la ONU a través del Consejo de Seguridad ha emitido diversas resoluciones 1325/2000; 1820/2008; 1888/2009 y 1889/2009 sobre “Mujer, Paz y Seguridad” en las cuales insta a los estados a fomentar la participación de la mujer en actividades militares de consolidación de la paz⁷, como

⁷ Las actividades militares de consolidación de la paz son acciones posteriores a un conflicto, consecuencia de una guerra internacional o enfrentamientos civiles, para identificar y apoyar estructuras que tiendan a reforzar y consolidar la paz para evitar una reanudación del conflicto.
<http://www.esemilve/manuales/Manual%20de%20Operaciones%20de%20Paz.pdf>.

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

medida indispensable para disminuir la violencia de género durante y después de la culminación de conflictos armados. No obstante no se ha estudiado el hecho de que la falta de representatividad de las mujeres militares en actividades internas de las fuerzas armadas, es un impedimento para que éstas alcancen suficiente posición y capacidad de involucramiento en todas las actividades y procesos militares incluyendo el proceso de consolidación de la paz.

En este sentido este trabajo propone acciones concretas para promover la participación de las mujeres en las diferentes actividades militares, utilizando el adiestramiento como herramienta para fortalecer su posición dentro de las fuerzas armadas y, mediante el ejercicio del derecho a la educación, articular una nueva forma de relación Mujeres-Fuerzas Armadas, utilizándola como base para disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres, meta compleja en un ámbito caracterizado por el androcentrismo, como lo es el medio militar.

De esta forma si el Adiestramiento Militar incorpora las necesidades y experiencias de las mujeres en sus propios términos, y no en relación o de acuerdo a las perspectivas, experiencias, y necesidades de los hombres, el paradigma masculino que oscurece las diferencias reales y positivas, podría ser confrontado (Obando, 1994; citado en Facio, 2009). El trabajo deriva en una propuesta de Política Pública con Perspectiva de Igualdad de Género, en el Sistema de Adiestramiento Militar de la Secretaría de la Defensa Nacional, teniendo como población objetivo a las mujeres militares de la clase de tropa especialistas, materializado a través de un programa que se consolide como un mecanismo de exigibilidad del derecho al adiestramiento, el cual articulado o funcionando como componente del Programa de Igualdad de Oportunidades de la

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

SEDENA⁸, fortalezca la concreción de los derechos de las mujeres al garantizar no sólo la posibilidad de acceder a ellos, sino su ejercicio pleno (Fries, 2000), esto es un aspecto estratégico para la transformación de las relaciones de género, ya que apuntará hacia aquellos espacios que limitan su vida y autonomía, restringiendo el ejercicio de sus derechos. De igual forma, otro aporte se constituye por una contribución a la administración pública federal, en el sentido que añade acciones concretas en materia de igualdad de género con el fin de detectar y combatir la Discriminación laboral indirecta por razón de género en una de sus dependencias, pudiendo replicarse en otras con las adecuaciones pertinentes.

El programa también es una aportación que agregue las condiciones básicas de desarrollo para la mujer militar, esto es un enfoque que no vea a las mujeres como beneficiarias sino como ejecutoras plenas de sus derechos como militares (Pautassi, s/f) ya que los individuos pueden desarrollar sus capacidades en sociedad sólo cuando tienen asegurada ciertas condiciones básicas de existencia autónoma y no cuando dependen de la voluntad asistencial o de algún programa de “promoción especial”. Si bien la propuesta de intervención inicia como acción positiva, el objetivo final es formar las bases de una política de adiestramiento estable, que no busque alivios temporales, sino generar las condiciones necesarias para evitar la marginación y exclusión, que funcione de forma permanente y garantice el derecho de toda mujer militar de la clase de tropa al adiestramiento, en este sentido no se trata de incorporar la perspectiva “femenina”, sino

⁸ Esta conexión con el programa de igualdad de oportunidades es necesaria para tener acceso a los recursos etiquetados para género, de esta forma la propuesta de intervención elimina la resistencia que representa el presupuesto requerido.

reconceptualizar el sistema de adiestramiento para hacerlo más incluyente y participativo⁹.

1.4. DISEÑO Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Este trabajo cumple con un propósito de la investigación científica, que es resolver problemas prácticos, por lo que la pregunta que guía la investigación es: ¿Cuales son los principales¹⁰ factores estructurales de la Política de Adiestramiento Militar, que originan que las mujeres militares de la clase de tropa tengan menores oportunidades de capacitación que los hombres de la misma jerarquía y antigüedad?

El planteamiento del problema pretende cuestionarse sobre que condiciones Estructurales del Sistema de Adiestramiento Militar impiden que las mujeres militares de la clase de tropa participen en menor medida que los hombres en cursos de capacitación, lo que provoca que éstas no cuenten con el adiestramiento requerido para realizar actividades fuera de las propias del ámbito doméstico, ya que los estereotipos de género respecto al trabajo y el mantenimiento de modelos rígidos de carrera profesional, intervienen en el pleno desarrollo de las capacidades de las mujeres militares. La visualización de este problema consiste en entender la situación de discriminación

⁹ Ana Sánchez (2002) en su artículo Androcentrismo científico publicado en la revista española Educar, expone la forma en que el androcentrismo en la ciencia da como resultado la parcialidad de la misma, para la autora es necesario el contraste de la otra visión de la humanidad "...es necesario usar otras lentes más apropiadas para observar aquello que nos rodea con mayor exactitud..." <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn29p91.txt>.

¹⁰ Para Arias (2001), es recomendable analizar un factor causal o un conjunto reducido de ellos a la vez, pues emplear un número considerable puede complicar extraordinariamente el escrutinio de los resultados, se toma una decisión pues la gama de posibles factores puede ser muy grande y se elige aquel o aquellos con más visos de mostrar una influencia mayor sobre la variable dependiente, a estos factores los denomina variables independientes.

ADIESTRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

indirecta de que son objeto las mujeres militares de tropa, debido a la complejidad que representa visualizar esta situación se emplea una metodología de análisis mixta (cualitativa y cuantitativa), con el fin de abarcar el mayor espectro posible de la realidad. Esto nos llevará a sustentar las bases para plantear una propuesta de política pública con enfoque de igualdad de género, utilizando acciones positivas que contribuyan a deshabilitar dichos aspectos estructurales del Sistema de Adiestramiento Militar que son adversos a las mujeres.

La hipótesis de partida es que la Política de Adiestramiento Militar actual no tiene Perspectiva de Género¹¹, esto se manifiesta en que los Programas de Adiestramiento Militar son elaborados bajo una ideología androcentrista¹² que origina que sus factores estructurales o elementos principales que le dan forma y definen, sean fuente de discriminación laboral indirecta por razón de género, por lo que la elaboración de un Programa de Adiestramiento Militar con Perspectiva de Igualdad de Género, articulado como componente del Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Secretaría, que deshabilite los principales factores estructurales, contribuirá a que las mujeres militares de tropa tengan mayores oportunidades de capacitación.

La pregunta que se plantea corresponde a la fase de problematización dentro de las etapas del ciclo de las políticas públicas, ya que hasta la fecha, la situación que impide que las militares de la clase de tropa no puedan realizar capacitaciones militares al igual que los hombres, no ha sido considerada un problema cuya solución merezca la atención

11 La Perspectiva de Género permite comprender que la desigualdad que se apoya en la jerarquía existente entre hombres y mujeres, es el fundamento del sistema de relaciones de poder que consolida la subordinación de las mujeres (García, 2008)

12 En una actividad determinada el androcentrismo se refleja porque esta orientada a satisfacer los intereses de los hombres (Anderson, 1995)

de la SEDENA. Por ende la Perspectiva de Igualdad de Género al brindarnos una visión más completa de la realidad social, nos otorga herramientas para determinar que se está frente a una situación contraria al valor de la igualdad entre hombres y mujeres.

1.4.1. LOS OBJETIVOS DE ESTA INVESTIGACIÓN SON LOS SIGUIENTES:

- A. Problematizar la situación de discriminación laboral indirecta que viven más de 5,300 mujeres militares de tropa en el Sistema de Adiestramiento Militar, y cómo este sistema contiene elementos que obstruyen el desarrollo profesional de las mujeres militares. Así como proporcionar información sobre las necesidades de adiestramiento que requieren las militares, para encontrarse en igualdad de oportunidades a los hombres en este aspecto.
- B. Develar los principales factores estructurales de la Política de Adiestramiento Militar que impiden que las mujeres militares de la clase de tropa participen al igual que los hombres en el Sistema de Adiestramiento Militar.
- C. Hacer una propuesta de política pública con Perspectiva de Igualdad de Género viable, materializada en un programa de acción positiva, basado en un diagnóstico sobre la brecha de adiestramiento entre hombres y mujeres militares de la misma clase, jerarquía y antigüedad.

Se estima que los resultados que se obtengan de estos tres aspectos, tendrán un aspecto positivo y estratégico para sumar esfuerzos con el fin último de conseguir la igualdad de las mujeres y hombres de todas las jerarquías y especialidades en las Fuerzas Armadas.

1.5 VACIOS Y DEBILIDADES.

Dentro de los temas analizados que son confluentes con los requerimientos para abordar el tema de investigación, se detecta que los autores mencionados en esta tesis directa o indirectamente apuntan hacia una estructura de poder que se organiza en torno a las relaciones de género, que al igual que éste, tiene múltiples dimensiones que requieren un estudio de mayor profundidad, en particular es importante develar la forma en que la capacitación de las mujeres modifica el entorno laboral, lugar que es un sitio de construcción de identidades y de valoración social, al modificar este entorno lo que se cuestiona de fondo es el orden de género establecido. La capacitación para el empleo no deja de tener consecuencias para las relaciones de género en toda comunidad, puesto que el empoderamiento generado por la capacitación de las mujeres puede cuestionar el orden de género establecido, especialmente la posición más favorable que gozan los hombres en el mercado laboral, es decir que el ámbito educativo es un espacio donde se disputa el poder.

Otro aspecto que no aborda esta investigación y que indirectamente se toca es la inercia institucional que se ha cristalizado en normas formales e informales de connotación sexista¹³, las cuales desvaloran la participación de la mujer en el medio militar, sus aportes y necesidades específicas tanto prácticas como estratégicas., lo que deja entrever un trasfondo cultural machista que limita el desarrollo personal y colectivo de las mujeres. Bajo este punto de vista la discriminación indirecta de que son objeto las mujeres en cuanto a cursos de capacitación en la SEDENA, no tiene sus orígenes en el Sistema de Adiestramiento Militar, sino en la constitución sociohistórica del papel social asignado a hombres y mujeres, ya que según Sanchez (2002) la institución escolar es un reflejo de lo que ocurre en la sociedad.

¹³ El sexismo es una actitud o acción que disminuye, excluye, discrimina y estereotipa a las personas con base en su sexo biológico, resulta de la clasificación de los géneros en superior en inferior (Menchaca, 2005).

CAPÍTULO 2.

MARCO METODOLÓGICO.

2.1 ENFOQUE DE ESTUDIO.

El enfoque más adecuado para comenzar a investigar el problema planteado se encuentra en las Políticas Públicas, Políticas Laborales, Políticas Educativas, exigencias laborales y la Perspectiva de Igualdad de Género, ya que este enfoque correctamente abordado, puede contener en su desarrollo directa o indirectamente los aspectos señalados en el enfoque de discriminación laboral indirecta por razón de género y su articulación con la desigualdad en el acceso a capacitación, el desarrollo de carrera y la conciliación familiar-laboral, cuyos conceptos serán definidos en el marco teórico.

La finalización del Programa de Igualdad de Hombres y Mujeres SEDENA 2008-2012, y el inicio del programa para el ciclo 2013-2018, es un momento clave para evaluar los resultados obtenidos, y proponer acciones concretas y viables, apegadas a la normativa presupuestaria, este momento nos permite recabar los aportes no solo de personas involucradas directamente en el programa, sino también de especialistas en la materia de Perspectiva de Igualdad de Género, políticas educativas de la secretaría, y además de personas afectadas, con el fin de diseñar programas que impacten directamente en aspectos clave del desarrollo de carrera de las y los militares, tal como un Adiestramiento Militar con Perspectiva de Igualdad de Género, el cual será una vía para romper estereotipos de género, mejorar las condiciones laborales de las mujeres, que les permita acceder a mejores salarios y retribuciones, así como a un mayor nivel de

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

satisfacción y desarrollo personal, consiguiendo con ello un paso importante en la meta final que es lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Si bien la desigualdad entre hombres y mujeres tiene raíces históricas, cuyas manifestaciones tienen efectos que se autoreforzan en diversos campos sociales, el ámbito laboral como medio no solo de sustento, sino de reconocimiento social se ha constituido en un bastión de las diferencias de género. De igual forma dentro de este ámbito existen también otros aspectos que permanecen interrelacionados tales como los estereotipos de género o la idealización de carreras “aptas” para hombres o mujeres, sobre estos actúa particularmente la capacitación para el trabajo, ya que en base al sexo se determina quien o quienes pueden aprender a realizar cierta actividad u oficio, lo cual implica que unos y otras tendrán condiciones diferentes para desarrollarse profesionalmente. Según Mauro (2004) la formación profesional y la capacitación permanente constituyen uno de los aspectos fundamentales no sólo para conseguir empleos, sino también para el desarrollo de una carrera laboral y para mejorar las remuneraciones percibidas.

Para analizar la disparidad de adiestramiento militar recibido por hombres y mujeres se elaboraron entrevistas al grupo afectado, tomando en cuenta factores cuantitativos y cualitativos (metodología mixta), contenidos en preguntas que revelen el problema de fondo, en ellas se manifiestan condiciones estructurales del Sistema de Adiestramiento Militar, tales como el que los cursos que se imparten se llevan a cabo en situación de interno, por periodos de hasta seis meses, lo cual imposibilita a los participantes para conciliar su vida laboral y familiar, este aspecto cuesta más a las mujeres, que son quienes tienen la carga social del cuidado familiar, es decir que a las mujeres les cuesta más que a los hombres adquirir conocimientos técnicos dentro del

Sistema de Adiestramiento Militar, ya que tienen que sortear y sacrificar aspectos no solo de su vida personal si no también familiar. De lo anterior se deduce que las condiciones en que se imparte la capacitación militar, plantea problemas particulares para las mujeres, obstruyendo su acceso y por ende la aspiración de un mejor puesto laboral. Perpetuando el rol reproductivo que realizan ante la imposibilidad superarse profesionalmente.

2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE CONCEPTOS.

Los conceptos centrales de la tesis son:

2.2.1. Factores estructurales de ideología androcentrista de los Programas de Adiestramiento Militar (Variable independiente).

Actúa como variable independiente porque es una condición antecedente que origina las bajas oportunidades de capacitación de mujeres militares en relación con los hombres, de tal manera que al deshabilitar estos factores con una propuesta de intervención, lo que varía son las oportunidades de capacitación (variable dependiente). Para el análisis de este concepto es indispensable la utilización de la Perspectiva de Igualdad de Género, de forma tal que nos muestre las dimensiones de los Programas de Adiestramiento Militar, que actúan a favor o son contrarias a la igualdad, de acuerdo a las necesidades de las mujeres, o los requerimientos planteados por ellas y no los requerimientos que los hombres creen adecuados para ellas.

En este trabajo se consideran y analizan cuatro dimensiones o factores, como relevantes de acuerdo a las opiniones de las Mujeres Militares de Tropa, entendiendo por factores aquellos elementos que definen y dan forma a la estructura del Sistema de Adiestramiento, dichos factores son: Centros de adiestramiento; Horario de actividades; Denominación de cursos y; Modalidades de impartición.

El término Factores estructurales de ideología androcentrista de los Programas de Adiestramiento Militar es de elaboración propia; se basa en los aportes conceptuales de Perkins (1911)¹⁴ sobre el androcentrismo, de Bourdieu (1998)¹⁵ el cual habla de un orden social que se sustenta en una estructura cognitiva de dominación masculina que modela la vida de hombres y mujeres, así como al término de “estructura profunda” (Rao et al, 1999)¹⁶ aplicando esta mirada al Sistema de Adiestramiento Militar, podemos decir que en su diseño organizativo, administrativo y ejecutivo, es decir, la estructura de los programas de adiestramiento esta diseñada por y para el beneficio de los hombres únicamente.

¹⁴ Charlotte Perkins (1911) llama cultura androcéntrica a la historia reciente de la humanidad (desde el antiguo Egipto), hecha y escrita por los hombres, es decir que el desarrollo social, mental, mecánico ha sido hecho para y por el hombre, “...vivimos, sufrimos y morimos en un mundo hecho por los hombres...” para la autora la condición se ha vuelto tan general y sólida que pareciera ser una ley natural. Perkins toma el término androcéntrico del Prof. Lester F. (1905), este autor en su libro “A text-Book of Sociology” expone que la teoría androcéntrica es la idea de que el sexo masculino es el principal, es el centro de todas las cosas, la hembra es sólo el medio para continuar la raza humana, pero por lo demás es poco importante.

¹⁵ Para Bourdieu (1998) El orden social funciona como una inmensa maquinaria simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya. En la división sexual del trabajo hay una distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los sexos, de su espacio, su momento y sus instrumentos.

¹⁶ Aruna Rao et al (1999) utiliza el término estructura profunda de la organización haciendo referencia a los valores, historia, cultura y prácticas que se tornan una forma incuestionable de trabajo en la organización., estudia cuatro elementos de esta estructura profunda que generan y perpetúan la inequidad de género: modelo de valoración imperante, tratamiento que se le da a las actividades relacionadas con las esferas del trabajo y la familia, el tipo de poder concebido y utilizado, instrumentalidad como paradigma de trabajo.

ADIESTRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



Para sostener la afirmación anterior se analizan los cuatro componentes que de acuerdo a las percepciones de las afectadas son los de mayor relevancia de la siguiente forma:

A. Centros de adiestramiento.

Centros de adiestramiento y su relación con la cercanía a las mujeres militares, la variable a analizar es la ubicación de los mismos a nivel nacional, lo que se pretende observar es el número de centros de adiestramiento por Región Militar según su cercanía a las mujeres militares de tropa, de forma tal que las categorías se consideran como: muy cercano, cercano, o nada cercano, la fuente de información se encuentra en la Sección de Adiestramiento Militar de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, oficina que controla administrativamente estos centros a nivel nacional, de igual forma. Otra fuente de información cualitativa importante es la opinión de las mujeres militares.

B. Horario de actividades.

Se analiza el horario en que se evacuan los cursos de capacitación y como afectan las relaciones familiares-laborales, la variable que se analiza de forma cualitativa es como estos horarios son particularmente perjudiciales para mujeres ya que no permiten la conciliación familiar-laboral. El indicador se encuentra en la opinión que tienen las mujeres militares respecto a la pertinencia de los horarios de capacitación, posteriormente se determinará en qué medida interfieren con las actividades de las esferas familiar-laboral. Las categorías son: Adecuado; No adecuado. Las fuentes de información se encuentran en la revisión de los programas de adiestramiento bajo la Perspectiva de Igualdad de Género y en la opinión de las mujeres militares de la clase de tropa.

C. Denominación.

Se refiere al nombre genérico de los cursos designados para hombres y para mujeres (carpintero, conductor, herrero, pintor, oficinista), la variable se encuentra en el tipo de cursos: designados tradicionalmente para mujeres y para hombres, el indicador cuantitativo es el porcentaje de los cursos que tienen designación para hombres o mujeres, la categoría es tradicionalmente de hombres o tradicionalmente de mujeres, la fuente de información se encuentra en la revisión de la convocatoria anual de cursos, expedida por la Sección de Adiestramiento Militar de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea.

D. Modalidades de impartición de cursos de capacitación.

Se refiere a los métodos de materialización de los cursos de adiestramiento. Las variables son las modalidades de impartición conocidas y aplicadas en el medio militar. El indicador se conforma con el número de modalidades empleadas según la preferencia de las mujeres, es decir que a mayor número de modalidades de adiestramiento empleadas (Presencial, Semi-presencial, por correo, virtual, talleres móviles), mayor es la oportunidad de participar en las mismas. El índice se conforma con: Preferencia alta; Preferencia media; Preferencia baja. La fuente de información se encuentra en la revisión de los programas de adiestramiento militar bajo la Perspectiva de Igualdad de Género, así como el resultado de encuestas aplicadas a mujeres militares.

El análisis de estos factores está fundamentado desde la Perspectiva de Igualdad de Género, ya que ésta nos proporciona herramientas conceptuales para determinar si estos elementos confieren ventajas para un sexo determinado, en este caso lo que nos interesa medir es si los elementos o Factores Estructurales de los Programas de Adiestramiento Militar son producto de una ideología androcentrista, y por lo tanto favorecen exclusivamente a los hombres; para evaluar este aspecto se utilizan herramientas cuantitativas y cualitativas a fin de percibir el mayor espectro posible de la actuación de dichos factores.

2.2.2. Oportunidades de capacitación (variable dependiente).

Dado que las variables dependientes se pueden medir, en este caso lo que mediremos son las oportunidades de acceso a capacitación para mujeres militares. Por oportunidades de capacitación entendemos: La oferta de cursos que presenta el Sistema de Adiestramiento Militar en un contexto conveniente y confluyente con un espacio y periodo temporal apropiados para cumplir el objetivo de obtener capacitación, las oportunidades de capacitación, por lo tanto, son los instantes o plazos que resultan propicios para realizarla. Estas oportunidades son reflejo de la demanda de adiestramiento que presentan las mujeres militares de tropa. Así entonces las dimensiones del concepto son: Oferta de cursos y demanda de adiestramiento de las mujeres militares de tropa.

A. Dimensión oferta de cursos.

Esta dimensión considera las variables de contexto, tiempo y lugar, posteriormente se modifican del programa original por un programa piloto de adiestramiento con perspectiva de género (modificaciones a la variable dependiente).

- a. Respecto al contexto, los aspectos observables se constituyen por las modalidades de impartición de adiestramiento empleadas (a distancia, presenciales, semi-presenciales, talleres móviles), de las cuales las mujeres prefieren utilizar de acuerdo a sus necesidades particulares. La siguiente observable de esta variable, se integra por la denominación de cursos, tomando en cuenta el porcentaje total de cursos libres de denominación exclusivamente masculina.
- b. Variable Periodo temporal, el aspecto observable se constituye por un horario tal que permita conciliar los espacios familiares-laborales.
- c. Variable Lugar, el aspecto observable es el número de centros de adiestramiento existentes a nivel nacional.

Para estas variables y sus observables, las categorías se forman con un consolidado de las tres en forma cualitativa siendo estas: Mejoría en la oferta educativa; Igual oferta educativa. La fuente de información se encuentra en entrevistas con las interesadas a quienes se les mostró un programa piloto de adiestramiento militar con perspectiva de igualdad de género que modifica el programa actual en los aspectos contexto, periodo temporal y lugar.

B. Dimensión demanda de adiestramiento.

La variable se constituye por la disposición para ingresar en cursos de capacitación, el aspecto observable es el incremento de disposición para ingresar solicitudes, manifestándose en las categorías: Mayor disposición; Menor disposición. La fuente de información se encuentra en encuestas con el grupo estudiado, después de hacerles saber propuestas para mejorar el Sistema de Adiestramiento Militar en cuanto a contexto, periodo temporal y lugar, apropiados a las necesidades de las mujeres, de esta forma se integra la visión y necesidades de las mujeres, aspecto indispensable para romper con la visión androcéntrica.

Con el fin de facilitar su replicabilidad en otro ámbito los conceptos referidos contienen atributos específicos, ya que el tema de estudio es un caso particular, el Sistema de Adiestramiento Militar de la Secretaría de la Defensa Nacional en México, por lo que el universo de referencia es reducido, sin embargo se ha buscado que estos conceptos sean lo suficientemente generales para aplicarse a casos similares (Fuerzas Armadas de otros países, órganos de la administración pública federal, etc.), bajo modificaciones relativas al contexto particular, esto se ha hecho convirtiendo enunciados teóricos (es decir manifestaciones observables del concepto “androcentrismo” cuya conceptualización es abstracta), en enunciados con referentes empíricos precisos, cuya validez pueda ponerse a prueba no solo de forma cuantitativa, sino también de forma cualitativa, estableciendo criterios concretos y sencillos para su observación, de esta forma los conceptos fueron operacionalizados hasta encontrar indicadores que pudieran ser útiles para determinar el valor de cada caso.

Anexo: “A” Tabla de operacionalización de conceptos.

2.3. PLAN DE TRABAJO.

Para desarrollar la relación entre estas variables, es decir el desarrollo de la hipótesis causal, se ha buscado un procedimiento que sea simple, fácilmente replicable en otro contexto (con las adecuaciones pertinentes), conceptualmente generalizable y sobre todo válido desde el punto de vista científico, por lo cual resulta pertinente emplear el estudio de caso ya que analiza a profundidad la dinámica de un contexto singular ó unidad de análisis (Sistema de Adiestramiento Militar Mexicano), la información se obtiene por medios cualitativos y cuantitativos (metodología mixta). Ante un hecho social concreto, se elige entre las teorías, conceptos, variables y criterios de operacionalización que mejor se adaptan a este objeto de estudio, el objetivo es analizar como los Programas de Adiestramiento Militar producen efectos diferenciados en hombres y mujeres, siendo éstas las que resultan perjudicadas en el proceso debido a su sesgo androcéntrico.

Para el desarrollo de este trabajo se partió de un hecho social concreto, realizando observaciones empíricas consistentes en una percepción de que existe una diferencia en la participación en cursos de adiestramiento que reciben hombres y mujeres, siendo cuantitativamente menor en estas últimas, determinándose las causas hipotéticas de este hecho, se operacionalizaron los conceptos centrales en variables como independiente y dependiente debido a que estas son de aplicación general y facilitan la sencillez del diseño de la investigación¹⁷ (Mercado, 2004).

¹⁷ Para Gutiérrez (1980) un procedimiento verificativo del conocimiento científico es la experimentación, que se basa en un estricto control de variables, distinguiendo una conexión de variable independiente y dependiente, donde la segunda depende de la primera.

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Se utiliza el tipo de caso de estudio “típico” ya que se trata de identificar el caso más usual de una población particular (Mujeres Militares de tropa especialistas), se emplean elementos de estadística descriptiva como distribución de frecuencias, además de medidas de tendencia central (moda y media) para cuantificar los cursos de capacitación que han realizado, lo cual es una manifestación directa de las oportunidades de capacitación que han tenido en su carrera militar, no obstante y al ser la Perspectiva de Igualdad de Género necesariamente comparativa entre hombres y mujeres, se cuantifican también los cursos con que cuentan los hombres para estar en posibilidad de establecer un parámetro de referencia, una de las debilidades de este trabajo de investigación es la dificultad para contrastar esta hipótesis fuera del contexto militar mexicano, para ello se requeriría adecuar las variables al contexto particular.

Que evidencia mostraría que la hipótesis desarrollada es incorrecta, (King et al, 1994) (hipótesis nula) esto se lograría si los resultados de las encuestas muestran que las mujeres militares no participan en cursos por no tener interés en su desarrollo profesional-militar, desaprovechando así las oportunidades de capacitación del Sistema de Adiestramiento Militar. Si esto es así, la estrategia para promocionar el desarrollo de la mujer militar, debería tomar otra alternativa más apropiada que se concentre en desarrollar motivadores para las mujeres militares.

Se trata de una investigación que aborda una metodología mixta cuantitativa y cualitativa¹⁸, porque analiza aspectos visibles y cuantificables pero también toma en cuenta aspectos que no son observables pero que forman parte de la ideología y de las creencias de las personas que forman parte del Sistema de Adiestramiento Militar, de

¹⁸ Para Mercado (2004) Los hechos en la investigación científica deben considerarse desde dos puntos de vista: uno cualitativo y otro cuantitativo.

ADiestramiento Militar con perspectiva de Igualdad de Género.



igual forma este trabajo comienza como exploratorio, ya que la situación planteada ha sido poco estudiada y no se ha abordado anteriormente en la Secretaría de la Defensa Nacional, ni existe información de dominio público sobre la forma en que Fuerzas Armadas de otros países abordan el tema de la capacitación de la mujer militar de tropa, se torna descriptiva al medir la variable dependiente que son las oportunidades reales de capacitación de la población afectada y finalmente tiene un valor explicativo ya que se establecen relaciones entre conceptos o variables, en este caso la relación entre los factores estructurales de ideología androcentrista (variable independiente) y su relación con las oportunidades de capacitación (variable dependiente).

La unidad de análisis son mujeres militares de tropa, la población o el conjunto de los casos que concuerdan con una serie de especificaciones son mujeres militares de tropa especialistas del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, el límite de población concierne a aquellas que fueron reclutadas en el periodo comprendido del año 2008 al año 2012 equivalente a 5,317 mujeres, en referencia a los hombres militares de la misma clase, especialidad y periodo de reclutamiento. Cabe mencionar que las mujeres de tropa equivalen al 70% de la población de mujeres de la secretaría el cual corresponde a 11,610¹⁹ mientras que un 28% son de la clase de oficiales y jefas, graduadas de las escuelas militares de enfermería, odontología y medicina, así como un 2% de oficiales de especialidades diversas (justicia, cartografía, psicología, contaduría, etc.)²⁰, las cuales por corresponder a la clase de oficiales²¹ tienen un Sistema Educativo y de Capacitación

19 Informe de Rendición de cuentas SEDENA 2006-2012, disponible en: <http://www.SEDENA.gob.mx/pdf/informes/rendiciondecuentas.pdf>.

20 Datos proporcionados por la sección de personal del estado mayor de la defensa nacional. Junio 2013.

21 Los militares en la SEDENA se agrupan en tres clases: Tropa; Jefes y oficiales; generales. Manual de orgánica militar SDN,2004

ADiestramiento Militar con Perspectiva de Igualdad de Género.

diferente al personal de tropa para efectos de acotar y delimitar el estudio se centrará la atención en las mujeres de la clase de tropa especialistas, por ser éstas quienes en su mayoría se integraron en el programa de igualdad mencionado, y quienes se encuentran prestando servicios en unidades u organismos donde tradicionalmente no existían mujeres, es decir donde los procedimientos de trabajo: incluyendo rutina, horarios, sistemas de trabajo y capacitación están adecuados y diseñados por y para hombres.

La muestra o subgrupo de la población es del tipo no probabilística²² por conveniencia, ya que los sujetos son elegidos porque son accesibles de medir, lo que hace una muestra con resultados no generalizables al conjunto de la población. Aunque si bien la situación de la población muestra no tiene por qué ser un reflejo absoluto de la situación real de las mujeres militares de tropa en general, dadas características similares como tiempo de servicios, especialidad, o situación familiar, el grupo es adecuado para extraer conclusiones y relacionarlas con las mujeres militares que se encuentren en circunstancias similares, para Ortiz (2002) si los elementos que conforman la población presentan homogeneidad, el procedimiento se vuelve sencillo y se pueden obtener muestras “muy” representativas, aunque sin perder de vista que este método impide hacer afirmaciones definitivas sobre los resultados obtenidos, sin embargo son útiles para la exploración.

²² En las muestras no probabilísticas son adecuadas para los diseños de investigaciones exploratorias cuyo objetivo sea documentar ciertas experiencias, la ventaja de este tipo de muestras es su utilidad para un determinado diseño de estudio, que requiere no tanto de una “representatividad de elementos de una población, sino de una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema” (Hernández et al, 1991).

No existen datos procesados para poner a prueba la hipótesis, por lo que fueron generados en esta investigación bajo requerimientos específicos, dichos datos probablemente no puedan ser empleados para otro fin, los aspectos que se buscan corresponden a la operacionalización de los conceptos centrales.

A. Fuente de información primaria.

a. Cuestionarios. Se aplicaron 45 cuestionarios estructurados a hombres y 45 a mujeres militares de diferentes unidades militares y lugares de la república mexicana, en su lugar de labores, entre individuos de la misma especialidad de la siguiente forma para cada grupo.

- 5 en la Base Aérea Militar de Chihuahua (Personal).
- 5 en el Hospital Militar Regional de Chihuahua (Personal).
- 5 en la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea (México, D.F.) Personal.
- 5 en la Base Aérea Militar de Culiacán, Sin. (Vía correo electrónico).
- 5 en la Base Aérea Militar de Chiapas (Vía correo electrónico).
- 5 en el Hospital Militar Regional de Chiapas (Vía correo electrónico).
- 5 en la Base Aérea Militar de la Paz. B.C.S. (Vía correo electrónico).
- 5 en la Base Aérea Militar de Santa Lucía Edo. Mex. (Personal).
- 5 en la Base Aérea Militar de Guadalajara, Jal. (Personal).

b. Entrevistas. Se realizaron 15 entrevistas personales en igual cantidad a mujeres y hombres militares de la siguiente forma.

- 3 en la Base Aérea Militar de Chihuahua.
- 3 en el Hospital Militar Regional de Chihuahua.
- 3 en la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea (México, D.F.).
- 3 en la Base Aérea Militar de Santa Lucia Edo. Mex.
- 3 en la Base Aérea Militar de Guadalajara, Jal.

Las preguntas base de los instrumentos están relacionadas con la operacionalización de las variables, sobre todo para la variable independiente, de donde se obtienen las preguntas base de la investigación con el fin de vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos o respuestas observables, pero también conceptos no observables. Para efecto de formar antecedentes para futuras réplicas del trabajo se anexa copia de los instrumentos empleados para cuestionarios y encuestas (**Anexo “B”**).

B. Fuente de información secundaria (Investigación documental).

a. Datos documentales, revisión de archivos y expedientes de adiestramiento.

Se revisaron 45 expedientes de adiestramiento de mujeres y 45 de hombres, donde se buscó lo siguiente:

1. Promedio de cursos militares con que cuenta la población estudiada.
2. Denominación de los cursos con que cuentan las mujeres.

b. Revisión de Programas de Adiestramiento Militares.

Se revisaron los programas de adiestramiento del ciclo escolar 20012-2013, del Centro de Adiestramiento Regional de Torreón, Coahuila, (en el concepto que estos centros son iguales en toda la república mexicana y trabajan con los mismos programas de adiestramiento), en estos se buscaron las implicaciones observables de la teoría, es decir las condiciones reales en que se imparten los cursos realizados por hombres y mujeres. El material ha sido seleccionado en base a su confiabilidad y validez ya que es información oficial de primera mano, observándose lo siguiente:

1. Número total de centros de adiestramiento existentes a nivel nacional.
2. Horario de actividades.
3. Modalidades en que se imparten los cursos.
4. Número total de cursos que se imparten y porcentaje de los que tienen denominación masculina.

c. Otro tipo de documentación obtenida en los centros de adiestramiento.

1. Número de solicitudes de para efectuar cursos y porcentaje de las correspondientes a hombres y mujeres.
2. Número de solicitudes para truncar o suspender cursos en progreso y porcentaje de las correspondientes a mujeres.

- C. Forma en que se analizaron e interpretaron los resultados (Implicaciones observables).

Se obtuvo la información primeramente por cada individuo y posteriormente se realizó un sumario en grupos separados de Mujeres y Hombres, bajo los siguientes aspectos.

- a. Cuantitativo.

1. Número de solicitudes para ingresar a cursos.
2. Cursos truncados.
3. Cursos realizados en su carrera militar.

- b. Cualitativo.

1. Principal motivación para solicitar ingresar a cursos de capacitación.
2. Principal desmotivación para ingresar a cursos de capacitación.
3. Motivos para abandonar cursos de capacitación.

- D. Los resultados se muestran en el capítulo de análisis.

- a. Gráficas que muestran diferencia cuantitativa.
- b. Análisis cualitativo de las diferencias bajo la Perspectiva de Igualdad de Género.

CAPÍTULO 3.

MARCO TEÓRICO.

En este capítulo se aborda el marco teórico que ha servido como referencia para problematizar un hecho social que se presenta en el Sistema de Adiestramiento Militar de la SEDENA, donde se registra una diferencia de capacitación adversa a las mujeres, se aportan elementos para considerar esta situación como discriminación indirecta por razón de género. La explicación que se propone de este hecho, se basa en fundamentar que ésta desigualdad subsiste debido a que en la organización subyacen elementos ideológicos que estructuran las actividades, formas, y métodos de trabajo de acuerdo a las necesidades idealizadas de los hombres exclusivamente, invisibilizando a las mujeres.

Se exponen además elementos para dar cuenta de cómo el orden social de género, impone jerarquias basadas primeramente en el sexo, y como este orden social se reproduce dentro del Sistema de Adiestramiento Militar devaluando los aspectos femeninos como medio de exclusión hacia las mujeres. En este sentido la Perspectiva de Igualdad de Género juega un papel central en el desarrollo del trabajo ya que al ser una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, cuyo objetivo es eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la

ADiestRAMIEnto MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia.), en este sentido es una herramienta clave para crear un Sistema de Adiestramiento que provea a hombres y mujeres de condiciones de adiestramiento acorde a las necesidades de género de unos y otras.

Para Lindblom (1959) cuando se aborda un problema complejo, la primera dificultad es aclarar los valores fundamentales que servirán como referencia, tarea compleja ante la necesidad de jerarquizarlos, sin embargo la manera de describir el problema es un reflejo de los valores importantes para la o el investigador, al igual que la toma de decisiones respecto a la elección de una política es un reflejo de los valores importantes para quien desarrolla la política (Laswell, 1992).

Mediante este trabajo se elige entonces entre temas importantes a consideración personal, como lo es el fomento de la capacitación, y que se estima contribuirá a realizar las metas de igualdad entre hombres y mujeres como fin último, tomando como referencia el contexto actual de la Secretaría de la Defensa Nacional y del Sistema de Adiestramiento Militar.

En estos términos el conocimiento que se ha acumulado sobre perspectiva de igualdad de género permite visualizar problemas propios de esta materia que vive un sector de la comunidad militar, en particular las mujeres de tropa, la diferencia que muestran respecto a los hombres en participación en cursos de adiestramiento es un

problema público ya que este se define como una situación de insatisfacción social, cuya solución requiere la acción del sector público (Subirats et al, 2008) o bien según Villanueva (2000) como lo que puede ser argumentado como algo de interés y utilidad para todos los individuos, de igual forma Cantú Villareal entiende al público en términos de el cúmulo de ciudadanos que pueden participar de y en las políticas públicas, en este caso la participación de las mujeres se suscribe a ser las afectadas por la actual política de adiestramiento militar, ya que como señala García (2008) en el diseño de las políticas públicas el esfuerzo del desarrollo debe orientarse a satisfacer y proteger los derechos de las personas, más que hacer crecer determinados sectores. En este sentido las políticas públicas son útiles en cuanto que tienen la capacidad para incluir las voces de una multiplicidad de actores, lo que en términos de la misma autora le otorga el carácter de público a este problema de desigualdad.

Bajo estos conceptos centramos el presente caso de estudio en el tema de Adiestramiento Militar con Perspectiva de Igualdad de Género, el punto de entrada a la investigación se concentra entonces en los principales factores estructurales de ideología androcentrista de la Política de Adiestramiento Militar, que originan que las mujeres militares de la clase de tropa participen en menor medida que los hombres de la misma jerarquía y antigüedad en cursos de capacitación. Esta visión androcéntrica se origina en un estadio muy antiguo de nuestras sociedades, habita en cada uno de nosotros, hombres o mujeres, modela el orden social, sin embargo al ser una construcción histórica es susceptible de modificación, la importancia de revelar esta ideología, radica en que el Sistema de Adiestramiento Militar es una estructura independiente al individuo que es capaz de orientar o restringir sus actividades y su libertad.

Las desigualdades entre hombres y mujeres tienen múltiples formas, impregnan la vida social, son interiorizadas y reproducidas en ciclos continuos, responden a contextos sociales e institucionales llamados órdenes sociales de género, estos norman las relaciones e intercambios sociales, de modo que hombres y mujeres sean, actúen y se consideren como seres diferentes, opuestos y complementarios (Inchaustegui, 2004, p. 12). En la sociedad actual existe una jerarquía entre hombres y mujeres en cuanto al acceso y disfrute de los principales derechos civiles, políticos y sociales, no han sido pocos los intentos que desde diferentes visiones y con mayor o menor éxito desde la sociedad o el estado se han elaborado con el fin de incidir en algún aspecto de este orden de género, en el ámbito internacional en los últimos 50 años han surgido y evolucionado diferentes enfoques de atención a esta situación, producto de los logros alcanzados por el movimiento feminista²³ así como de hombres que buscan una mayor justicia social.

El gobierno mexicano no ha quedado fuera de estos cambios, ha participado y se ha comprometido formalmente mediante la firma de tratados y acuerdos con las diversas naciones de América y el mundo para realizar acciones que tengan como objetivo avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres²⁴, a través de la Administración Pública Federal ha formulado iniciativas cuyo objetivo ha estado enmarcado por la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres.

²³ Todas las corrientes del feminismo (socialistas, radicales, liberal, marxista, etc.) buscan algún grado de transformación del estatus jurídico y social de las mujeres, y por ende, la transformación de la estructura misma de la sociedad y del pensamiento (Facio, 2009)

²⁴ Para Villanueva (2000) cuando se trata de conocer científicamente los problemas, éstos resultan ininteligibles si no se les coloca dentro de un contexto estructural e histórico (espacio-temporal).

Particular importancia para el caso son aquellas que fomentan la igualdad en el ámbito laboral ya que el trabajo es un factor que modela la vida y el desarrollo personal, sin embargo las políticas laborales al constituir uno de los ejes donde se refuerzan las relaciones de género, requiere ser acompañada de cambios en las otras esferas sociales ya que están estrechamente interrelacionadas, al grado de que no se puede afectar una sin que tenga repercusiones en otra, requiriéndose estrategias de entrada para incidir efectivamente.

Una de estas esferas es la educación como factor necesario para el cambio real en ámbito laboral, su importancia ha sido reconocida por la comunidad internacional, por ejemplo en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) (1979), en el artículo 10 de su parte III, establece que “Los estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurar la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación”. En especial atención al inciso c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza.

Otro documento que destaca la importancia de la educación de las mujeres es la plataforma de Acción surgida de la Conferencia Mundial de Beijing (1995), que en su apartado “B” del Capítulo IV, llama a considerar la situación educativa de las mujeres y las medidas que deben tomarse para conseguir la igualdad real en este plano, el apartado señala que la educación es un derecho humano y constituye un instrumento indispensable para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz (Subirats, Marina 1998).

Este contexto es esencial para entender el caso de estudio, ya que las decisiones que se desprenden de una política son parte de las dinámicas sociopolíticas más amplias del contexto donde se desarrolla (Laswell, 1992), en este ámbito discursivo se insertan los Programas de Igualdad del gobierno federal, de donde se desprende el Programa para la Igualdad de Hombres y Mujeres de la Secretaría de la Defensa Nacional (2008-2012), primero de su tipo en la Secretaría, y uno de los pocos en implementarse formalmente por las Fuerzas Armadas de América Latina.

En el análisis sobre las ocupaciones diferenciadas en el ámbito laboral Bourdieu (1998) enfatiza que la estructura de la división sexual del trabajo actúa a través de tres principios prácticos. El primero de esos es: 1) que las funciones adecuadas para las mujeres son una prolongación de las funciones domésticas, 2) pretende que una mujer no puede tener autoridad sobre un hombre y, 3) por último le confiere el monopolio de la manipulación de los objetos técnicos y de las máquinas a los varones. Esta estructura explica en términos del autor la subordinación de la mujer en el ámbito laboral y para fines de este trabajo, denota la importancia que reviste el adiestramiento como forma de exclusión hacia las mujeres.

ADiestramiento Militar con Perspectiva de Igualdad de Género.

Según Reskin & Padavic, 1994 (citado en Bonet, 2004) existe una tendencia inmersa en la mayoría de las culturas y religiones de mundo, que tiende a devaluar a las mujeres y las actividades que éstas realizan, ya que se toma a las actividades masculinas como estándar y se considera a otras actividades como inferiores, o se adopta con las mujeres una actitud paternalista basada en la envoltura afectiva o bien en la seducción, ofreciendo para ambos casos el hombre su protección a las mujeres subalternas, en base a esto se puede apreciar por qué ellas realizan los trabajos más precarios y de menor prestigio “o menos peligrosos”, y porque a los hombres consciente o inconscientemente les interesa mantenerlas en una posición subordinada, ya que esto es parte de la visión androcéntrica que impera en el sistema social.

En el ambiente militar el parámetro de las capacidades individuales está en función del modelo masculino hegemónico, donde el empleo de la violencia, la fuerza, la agresividad, el uso de las armas y la capacidad ejercer “voz de mando” son las medidas de referencia. En este modelo no tienen cabida las mujeres por ser estigmatizadas como el sexo frágil, y se les considera imposibilitadas para desempeñar las mismas funciones que sus compañeros del sexo opuesto (Avelar, 2010) es decir que el parámetro de medida de referencia es el hombre (Yannoulas, 2005) y sus supuestas características “Masculinas”, pero sin tomar en cuenta o desvalorizando aspectos como la autodisciplina, polivalencia, habilidad manual, limpieza, sentido de la estética, precisión, capacidad de realizar tareas de manera simultánea, capacidad para establecer relaciones sociales, resolver conflictos, etc., todos ellos atribuibles a las mujeres. Aspectos que

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

también debieran ser valorados en múltiples actividades de las Fuerzas Armadas, tales como la logística, resolución de conflictos, atención a la población civil, entre otros²⁵.

Si partiéramos de un estudio ciego al género, que hablara sobre la situación laboral militar respecto a las oportunidades que se tienen para participar en cursos de formación, se invisibilizarían las causas reales de la escasa participación de las mujeres, por este motivo es necesario incluir la Perspectiva de Igualdad de Género como base de análisis, para ayudar a comprender como actúa el género en las relaciones sociales humanas y como el género ha organizado la estructura y las prácticas organizacionales creando experiencias totalmente diferentes entre los hombres y las mujeres (Scott, 1986), esto nos ayudará a ir más allá de las causas aparentes que pudieran esconderse bajo normas que simulan ser iguales para hombres y mujeres. Esta simulación no es un suceso aislado, tras ella se encuentra una visión androcéntrica que se impone como neutra, sin embargo es necesario un análisis de esta supuesta neutralidad, ya que un aspecto central para alcanzar la dignidad de las personas como seres humanos, consiste en que la sociedad y el individuo alcancen a comprender y entender las razones de la realidad en que se encuentran, es decir conciencia de su propia situación (Macías, 2010).

Este estudio se centra entonces en el adiestramiento de las mujeres militares de la clase de tropa especialistas, como un aspecto que puede impulsar el logro de la igualdad entre los sexos en la SEDENA, y como un esfuerzo para materializar los discursos²⁶ a favor de la igualdad que se vierten al interior de la Secretaría, ya que la igualdad de

²⁵ No se pretende indicar que las mujeres no son aptas para el empleo de las armas, más bien se busca dar valor a aquellas actividades culturalmente asociadas a las mujeres, y que son fundamentales para las Fuerzas Armadas ya que el fin último de los Ejércitos no es la guerra, sino el mantenimiento de la paz.

²⁶ Discurso no solo es una forma de hablar sobre un tema, sino que es la forma cómo se piensa y actúa sobre ese tema (Facio, 2009).

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

género es un cambio radical en las relaciones sociales a partir de la modificación de la condición y posición²⁷ de las mujeres respecto a los hombres, y como tal, debe basarse en pasos intermedios que permitan avanzar hacia ella, en este sentido la educación es base para el desarrollo individual y colectivo. Ya que según Marina Subirats (1998), para todos los grupos humanos que se encuentran en marginación, la educación ha constituido el mecanismo central del cambio de su situación, confiere cualificación para desarrollar la capacidad productiva, conciencia de derechos, autoconfianza y autoestima.

3.1. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE ADiestRAMIENTO MILITAR.

En un ambiente sexualmente jerarquizado como lo es el medio militar, las mujeres reciben constantes invitaciones, a veces silenciosas e invisibles, otras llamándolas explícitamente al orden, a aceptar la subordinación como evidente y natural. Esto se muestra en el hecho de que el Sistema de Adiestramiento Militar (SAM). No presenta en su reglamento interno elementos que impidan explícitamente la participación de las mujeres en cursos de capacitación, sin embargo como menciona María Del Carmen (2010), los instrumentos legislativos por si solos no son la llave mágica para paliar las discriminaciones y desigualdades de géneros. De igual forma en base a las aportaciones de Facio (2009) podemos deducir que este reglamento interno pretende ser neutral para ambos géneros, porque parte del supuesto de que si a hombres y mujeres se les dan las

²⁷ **Condición:** Se refiere a las condiciones materiales en que viven las personas y que se expresan en el nivel de satisfacción de las necesidades prácticas e inmediatas para su supervivencia y la de sus hogares. **Posición:** Alude a la ubicación de las mujeres en la estructura de poder que prevalece en una sociedad. (INMUJERES-PNUD)

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

mismas oportunidades, las mujeres podrán ser como los hombres, esta es una premisa falsa que redundará en el mantenimiento y reproducción de la subordinación de las mujeres, es un problema de igualdad de género porque ante una misma situación las mujeres se ven más afectadas que los hombres.

En la práctica en el adiestramiento militar se proscriben requisitos ocultos y aptitudes sexualmente connotadas, si hay tantas posiciones difíciles de ocupar para las mujeres es porque están hechas a medida de los hombres, esta exclusión de las mujeres del ámbito laboral encuentra su explicación en la posición de subordinación en la que se les tiene en la sociedad, es decir que los cursos militares se han pensado y desarrollado teniendo como referente a un hombre militar, universalizando las características y valoraciones que del mismo se desprenden, esta perspectiva androcéntrica²⁸ conlleva a la imposición de lo masculino, sin considerar el punto de vista de las mujeres (Sánchez, 2002).

3.2 ESTADO DEL ARTE.

Para el presente caso no existen antecedentes de estudio al interior de la Secretaría, por lo que el análisis del problema se plantea bajo el estudio combinado de los siguientes enfoques y teniendo como punto de referencia la pregunta base de la investigación, éstos son: Enfoque de Discriminación laboral por razón de sexo y su articulación con la

²⁸ Bajo esta perspectiva androcéntrica los elementos de mayor relevancia que definen, organizan y dan forma al sistema de adiestramiento militar es decir su estructura, se programan y ejecutan de acuerdo a las necesidades de los hombres exclusivamente, excluyendo las necesidades de las mujeres, por este motivo en este trabajo se les denomina factores androcéntricos.

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

desigualdad en el acceso a adiestramiento, el desarrollo de carrera y la conciliación familiar y laboral, así como el enfoque de las Políticas Públicas, Políticas Educativas, Laborales y la Perspectiva de Género.

3.2.1. Enfoque de Discriminación laboral por razón de sexo²⁹ y su articulación con la desigualdad en el acceso a adiestramiento, el desarrollo de carrera y la conciliación familiar y laboral.

Este enfoque tiene como objetivo analizar si existe discriminación laboral por razón de sexo en la SEDENA y su articulación con la desigualdad en el acceso a adiestramiento, desarrollo de carrera y conciliación familiar y laboral, así como la forma en que estos factores influyen en la producción y reproducción de la desigualdad, o bien si existen circunstancias derivadas del rol³⁰ tradicional asignado a las mujeres, que de igual manera forman barreras que impiden el acceso real a la capacitación, bajo este enfoque rescatamos los siguientes aspectos que serán útiles para nuestro caso.

²⁹ Entendida esta como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, que tenga por objeto anular la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación (Art. 1/o. Inciso a) Convenio OIT).

³⁰ Rol: Conjunto de conductas que se espera que una persona desarrolle en función de su posición social. Así el rol de madre tiene asociadas las conductas de cuidado y atención de los hijos, preocupándose de su bienestar (Contreras et al (Comp.), 2010)

A. Igualdad simulada.

No es poco frecuente encontrar spots comunicativos en radio, prensa o televisión, que manifiestan que la igualdad en la SEDENA está presente y que las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres, bien es cierto que actualmente es más frecuente encontrar mujeres en actividades laborales en esta secretaría, lo que lleva a crear una apariencia de igualdad, sin embargo no significa que la discriminación haya desaparecido, sino que toma forma en aspectos más sutiles, se manifiesta en la menor presencia de mujeres en puestos de poder y toma de decisiones, menor salario, desarrollo de trabajos de menor prestigio, persistencia de violencia contra las mujeres³¹, etc., lo cual indica que la igualdad sustantiva³², aun no se logra, por lo que se “simula” la igualdad a partir de hechos como la presencia física de mujeres, o el tratamiento “neutral” al género de las leyes y reglamentos militares, estas acciones solamente ocultan el problema de fondo. Para García (2006) cualquier acción que no tenga resultados concretos en mejorar la posición de las mujeres militares y que fomente su plena incorporación es solamente una simulación y crea lo que en términos de esta autora, denomina espejismo de igualdad entendida como la falsa idea de que la igualdad de géneros se logra al incorporar mujeres a la organización y tratarlas de la misma forma que a los hombres.

³¹ Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público, (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia). Tienen especial efecto en este trabajo el tipo de violencia que es susceptible dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

³² Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. Art. 5 IV LGIMH.

ADiestramiento Militar con perspectiva de igualdad de género.



Este espejismo en el ámbito laboral trae como resultado acciones de discriminación que llegan a ser tan sutiles que es difícil documentarlas y comprobarlas, por ello es que la Organización Internacional para el Trabajo señala que se entenderá por discriminación laboral por razón de sexo toda práctica o procedimiento que, por acción u omisión, en función del género tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Dentro de esas acciones encontramos todavía elementos mucho más finos como es la discriminación indirecta, la cual puede ocurrir cuando las normas y prácticas aparentemente neutrales tienen efectos negativos en un número desproporcionado de integrantes de un grupo, con independencia de si cumplen o no los requerimientos de trabajo³³.

Para comprender mejor el efecto discriminatorio en los cursos de capacitación, se analizaron los aportes de Miné (2002) respecto a la discriminación directa e indirecta, éste autor considera que se presenta una situación de discriminación directa cuando se constata una diferencia de trato desfavorable, concreta, referida a un criterio prohibido por ley. En términos del mismo, la discriminación indirecta es un concepto innovador que se produce cuando una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros, son susceptibles de implicar una desventaja particular para personas, bajo un cierto criterio, en este caso el criterio determinante es el sexo. Para dar cuenta de una situación de discriminación indirecta no se tiene en consideración la intención del autor, tan solo los resultados, ya sea los realizados, es decir el efecto discriminatorio, o bien el

³³ En este caso cumplir los requisitos para realizar algún tipo de capacitación es la base para a su vez complementar los requerimientos para un trabajo de mayor especialización.

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

susceptible de realizarse tras un examen cualitativo de cuáles son los efectos potenciales desfavorables de una medida sobre personas que responden a un criterio determinado.

El hecho social que se observa a la luz de estos conceptos es que las mujeres tienen menores oportunidades para recibir capacitación en el Sistema de Adiestramiento Militar, a pesar que los reglamentos internos no las excluyen directamente, ya que las normas y reglas de operación pretenden ser “neutrales al género”, con lo que crea el espejismo de que no existe discriminación. No obstante debido a la condición de género de las mujeres, y a la carga social que las relaciona como responsables del cuidado de los miembros de sus familias, estas no pueden participar en el Sistema de Adiestramiento Militar de la misma forma que lo hacen los hombres, lo cual origina una situación de desventaja, creando efectos negativos en este grupo de mujeres, por lo tanto es una situación de discriminación indirecta por razón de género, porque el criterio que las coloca en esta situación es su condición de género, esto tendrá como consecuencia en las mujeres una imposibilidad de realizar un trabajo diferente o mejor posicionado del que actualmente ocupa, de manera tal que estas estarán realizando el mismo tipo de trabajo que actualmente desempeña durante su carrera como militares.

Para romper este círculo vicioso es necesario visibilizar las desigualdades de partida haciendo referencia a aquellas previas a su participación en capacitación y que dependen de su condición de género, es decir las circunstancias que interfieren en su desarrollo personal por la razón de ser mujer. Posteriormente analizar el impacto de género de prácticas y procedimientos internos del sistema de adiestramiento, ya que un procedimiento o práctica es discriminatorio si de él resulta la reproducción o el agravamiento de las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres en el ámbito

sobre el que interviene. Esto nos lleva a reflexionar el hecho de que las medidas que se tomen en materia de igualdad son ineficaces, si no tienen precisamente como resultado una disminución real de las desigualdades. Para Bonet (2004) la eliminación de la discriminación en los lugares de trabajo es estratégica para combatir la discriminación en cualquier lugar, ayudando a superar prejuicios y estereotipos, la igualdad en el empleo es importante para la libertad, dignidad y el bienestar de los individuos, en este sentido un factor clave para la igualdad en el empleo es la igualdad real en el adiestramiento, de ahí entonces que sea imperativo analizar las estructuras organizacionales militares que originan o promueven estas desigualdades, con el objetivo de evidenciar que elementos siguen propiciando este factor.

B. La desigualdad como estructura social.

No solo son discriminatorios los procedimientos o prácticas que producen desigualdades, sino también todos aquellos que invisibilizan la situación diferente de las mujeres y de los hombres. El Sistema de Adiestramiento militar ignora tanto las situaciones de discriminación como los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, para participar y acceder en igualdad a cursos de capacitación. Esta invisibilización se debe a que la discriminación por razón de sexo tiene un carácter estructural (normas, prácticas, tradiciones, estereotipos), las prácticas y los efectos discriminatorios son resultado y manifestación de un orden social y una forma determinada de estructura y organización del mercado laboral que tiene desventajas para las mujeres, este concepto no implica una conducta intencional ya que las desigualdades de género no son producto

ADiestramiento Militar con Perspectiva de Igualdad de Género.

de actos deliberados, sino más bien de dinámicas sociales que funcionan de manera automática y que se vuelven parte del actuar “normal”. Estudiar este aspecto es útil para el caso en cuestión, en tanto nos ayuda a denotar pautas para detectar y erradicar la discriminación de género en el ámbito educativo de la SEDENA.

Algunas de estas pautas de detección se encuentran en: asignación de funciones por ejemplo:

- 1) A las mujeres se les designan cursos o capacitaciones típicamente relacionadas con el rol reproductivo y a los hombres con el rol productivo, sin que exista un criterio objetivo³⁴.
- 2) Otra pauta se encuentra en la selección de personal para capacitación ya que en la definición de cursos que se ofertan, frecuentemente se incluyen requisitos (no escritos), de forma mecánica relacionados con el rol de género de los hombres tales como (disponibilidad de tiempo, fuerza, agresividad, etc.), estas son discriminaciones indirectas, porque no son explícitas si no a través de requisitos que favorecen a los hombres³⁵.

³⁴ Entendiendo por el primero el relacionado con la reproducción social y las actividades dirigidas a garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, (crianza y educación de hijos e hijas, preparación de alimentos y aseo de vivienda). El segundo rol comprende aquellas actividades que se desarrollan en el ámbito público y que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus. (INMUJERES-PNUD)

³⁵ Para alcanzar plenamente cierta posición laboral, una mujer tendría que poseer no sólo lo que exige explícitamente la descripción del puesto, sino también todo un conjunto de propiedades que sus ocupantes añaden habitualmente al mismo, una estatura física, una voz, o unas disposiciones como la agresividad, la seguridad, la «distancia respecto al papel», la llamada autoridad natural, etc., para las que los hombres han sido preparados en cuanto que hombres.

- 3) De igual forma los horarios de los cursos y el lugar geográfico donde se imparten, condicionan el acceso de las mujeres, además de la falta de criterios objetivos para designarlos, en los que inciden estereotipos de género³⁶ asociados a puestos denominados tradicionalmente para hombres tales como: conductores, soldados, electricistas, mecánicos, etc.

Tras esta asignación de funciones subyace una división sexual del trabajo, es decir una forma particular a cada sociedad para organizar el conjunto de responsabilidades y obligaciones de las mujeres y los hombres, (INMUJERES-PNUD). En términos de Bourdieu (1998) una distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos.

Un aspecto clave en esta distribución de actividades es el lenguaje utilizado en las denominaciones de los trabajos y de los cursos, es decir el nombre del curso o profesión (conductor, herrero, carpintero, etc.). Para Nona Shahnazarian (2003) las denominaciones masculinas ayudan a sostener una “masculinidad simbólica”, limitan la autonomía de la mujer, restringiendo su capacidad de decidir “...El que tiene el derecho de nominar, ejerce poder...” Una de las consecuencias de esta denominación excluyente para mujeres es que los saberes de las profesiones se distribuyen por género, Conell (1996) llama a este fenómeno como generización del conocimiento, expresado en ciertas

³⁶ Los estereotipos de género ubican a unos y otras en posiciones diferentes de desarrollo social, siendo las cualidades que se espera de las mujeres las más socialmente desvalorizadas, lo que genera una acción de discriminación en el sentido de que los estereotipos atribuidos a las segundas representan limitantes y obstáculos para el logro de la igualdad de oportunidades equivalente a los hombres, en tanto a la adquisición de prestigio y reconocimiento ante la sociedad, la distribución de bienes y servicios y el equilibrio de poder en los diferentes ámbitos públicos y privados (CEH, 2010).

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

áreas del currículum como masculinas y otras como femeninas, esta división asigna a los hombres lo más noble, lo más teórico y a las mujeres lo más práctico lo menos prestigioso (Soulié, citado en Bourdieu, 1998). Estas prácticas, valores, normas y costumbres que guían el comportamiento de los hombres y mujeres de SEDENA dan cuenta de una jerarquización que tiene como primera base la diferencia entre los sexos.

Bajo esta perspectiva existe una discriminación hacia la mujer, que no es abierta, sino que se encubre bajo requisitos supuestamente “neutrales” porque se toma a la población de referencia como homogénea, sin embargo la idea subyacente es mantener el orden social a través de la división sexual del trabajo y por lo tanto, pretendiendo que las políticas y planes repercutan de la misma forma en hombres y mujeres.

En situaciones donde existe igualdad de circunstancias para hombres y mujeres la igualdad formal tiende a disminuir, ocupando, siempre las mujeres las posiciones menos favorecidas. Santillan (1998) refuerza este concepto ya que para él, el androcentrismo asume que las normas de los hombres que operan en todas las instituciones sociales son el estandar al cual todos deben adherirse, esto es injusto para las mujeres ya que su posición esta condicionada por la construcción social y cultural de género y por la división sexual del trabajo, que determina su papel tanto en el espacio público como en el privado y que a su vez se traduce en un aspecto particular lo personal y laboral.

C. Conciliación laboral y la importancia de la reproducción social.

Otro aspecto de particular importancia es el relacionado con la falta de actividades de conciliación laboral y familiar entendida esta, como la ausencia de conflicto entre las responsabilidades familiares y profesionales (OIT C156 Art. 3)³⁷, que debe ser parte de una Política Pública con Perspectiva de Igualdad de Género, ya que la falta de medidas con perspectiva de igualdad de género para la conciliación, lleva a la reproducción de los roles de género y a perpetuar las desigualdades. Esta no es una situación menor ya que la diferencia entre participación en cursos de capacitación entre mujeres y hombres es de 44.3%³⁸ lo que deja entrever entre otros aspectos, es que las mujeres enfrentan dificultades para conciliar su vida familiar y laboral, lo cual les impide asistir a cursos de capacitación, que además se realizan en diferentes ciudades con horarios extendidos que no consideran las necesidades prácticas y estratégicas de las militares, entendidas por las primeras aquellas que identificadas a partir de roles socialmente definidos están orientadas a facilitar el cumplimiento de ese rol, y por las segundas los elementos relacionados con el adelanto en la igualdad entre mujeres y hombres. De esta forma la falta de medidas de conciliación en el sistema de adiestramiento interfiere con el rol social que ellas desempeñan, lo que a su vez trunca la posibilidad de obtener una mejor posición laboral a través de la capacitación.

³⁷ De acuerdo al Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, los estados parte con miras a crear igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deben crear medidas que permitan a las personas desempeñar un empleo sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y laborales.

³⁸ Encuesta de elaboración propia.

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Ligado a este aspecto se encuentra el hecho de que en la sociedad actual no se ha reconocido la importancia social de la reproducción y del trabajo doméstico no remunerado, los/as empleadores/as en este caso la SEDENA perciben la responsabilidad familiar como una carga, que es asociada a las mujeres, así por ejemplo, según algunas de las actividades que registra la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo ENUT 2009, hombres y mujeres distribuyen su tiempo conforme a la siguiente tabla:

Tabla No. 1. Distribución de tiempo de hombres y mujeres.

	Mujeres	Hombres
Trabajo remunerado.	40.0	48.3
Preparación de alimentos.	15.0	4.2
Cuidados a los integrantes del hogar.	27.5	15.6
Apoyo y cuidado de adultos mayores.	18.9	14.5

* Tiempo medido en horas. Elaboración propia a partir de la ENUT 2009.

Estos datos son una muestra de que el rol de género conlleva una fuerte carga social, que absorbe gran parte del tiempo de las mujeres, por lo que aquellas que realizan trabajo remunerado desempeñan un doble o triple rol, que no solo acarrea más fatiga física y emocional, sino que también les resta o deja prácticamente tiempo nulo para el descanso, ocio ó en este caso, actividades de adiestramiento que les permitan acceder a una mejor posición laboral.

Si bien la incorporación de las mujeres la SEDENA es cada vez más aceptada, la baja participación de éstas en el sistema de adiestramiento es un reflejo de las resistencias internas, ya que la sola incorporación de las mujeres al espacio público no asegura que puedan instalar sus demandas, menos aún, si su tiempo se consume entre el trabajo cotidiano y sus responsabilidades en el ámbito privado-doméstico-familiar (Fries, 2000).

3.2.2. Aportaciones que se han hecho en torno al problema investigado bajo el enfoque de Políticas Públicas, Políticas Laborales, Políticas Educativas, exigencias laborales y Perspectiva de Género.

A. Elaboración de las actuales Políticas Públicas de Igualdad en la SEDENA.

Bustelo (2004) define a las políticas de igualdad como intervenciones dirigidas a contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la diferencia sexual, integran un conjunto de intenciones, decisiones, objetivos y medidas orientadas a promover los derechos humanos de las mujeres para lograr la igualdad de género, su finalidad es fortalecer la ciudadanía y los derechos de las mujeres, con miras a evitar que las desventajas que se ligan al hecho de ser mujer se perpetúen en diferentes esferas o ámbitos como la educación, el trabajo, etc.

La implementación de una Política Pública³⁹ de Igualdad en la SEDENA supuso un salto doctrinal y conceptual no sólo porque llegó a cuestionar la forma tradicional de hacer política, sino también porque se dio un paso importante para transitar de una política normativa tradicional hacia una política pública, que se caracteriza por ser una “sucesión de eventos, con deliberaciones múltiples, negociaciones a distintos niveles y en diferentes ámbitos y con consecuencias efectivas inciertas”, aspectos cuestionables en la cultura normativa militar, que trabaja teniendo en cuenta necesidad de certeza y

³⁹ Las políticas públicas definidas en términos de Subirats et al (2008) como “una serie de acciones, intencionalmente coherentes, tomadas por diferentes actores, públicos y a veces no públicos -cuyos recursos, nexos institucionales e intereses varían- a fin de resolver de manera puntual un problema políticamente definido como colectivo”

ADiestramiento Militar con perspectiva de Igualdad de Género.

misiones claras e inequívocas en todas sus formas de actuar (Martínez Nogueira, citado en Tellería, 2010), en este sentido la complejidad de los esfuerzos por incluir la perspectiva de género en la SEDENA, se tradujo en un reto para incorporar nuevas ideas y conceptos y para dar un paso a la democratización en un órgano federal caracterizado por la autonomía (Tellería, 2010) sobre todo en temas de reclutamiento y selección de personal⁴⁰.

Un aspecto destacado del programa de igualdad de la SEDENA es la disposición que ha tenido para mostrar los resultados obtenidos, lo que abre la puerta para su cuestionamiento y corrección ya que las políticas públicas son propensas al error y capaces de aprendizaje propias de un contexto democrático (Aguilar, 2000), resulta importante tomar en cuenta que la SEDENA tiene una cultura androcéntrica muy anclada, esta visión se manifiesta en la invisibilidad y baja presencia que las mujeres han tenido en el ámbito militar⁴¹, por lo que los márgenes de actuación para la igualdad son limitados, lo importante de estas acciones es que se ha generado un proceso de cambio, se han abierto espacios de diálogo y se han comenzado a despertar conciencias que demandan la necesidad de acercar e interrelacionar procesos internos con la participación de actores diversos, aspecto que contrasta con la tradición normativa en donde la planeación de la capacitación militar se realiza por unos cuantos actores.⁴²

⁴⁰ En América Latina el ejército se ha caracterizado o relacionado con el ejercicio del poder, dictadura, Abuso, Impunidad, en el mejor de los casos por una separación (Autonomía Estatal) (Fries, 2000), la apertura hacia políticas públicas supone un compromiso de la SEDENA con valores democráticos como el escrutinio público y la rendición de cuentas.

⁴¹ Para Julia Ceh (2010) el androcentrismo se manifiesta en la invisibilidad de los aportes de la mujer en la cultura y sociedad.

⁴² La planeación tradicional suele ser jerárquica en una estructura directiva organizada de arriba abajo, por lo que suele estar determinada por una o varias personas expertas en la materia. (Guía técnica PND 2013-2018)

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



Sin embargo, la consigna y la complejidad de incluir la Perspectiva de Igualdad de Género en todas las áreas de planeación demanda que se incorporen a dicho planeamiento especialistas en esta materia, de igual forma se requiere ampliar la red de planeación para incluir actores clave afectados por el problema. Aguilar (2006) nos propone elementos para definir una buena política pública, ya que esta sólo es posible en contextos democráticos donde existe la posibilidad de diálogo gobernantes-gobernadas/os, en este caso planeadoras/es-ejecutantes-afectadas/os. Es decir que el sentido de lo Público de la Política desarrollada, en un caso ideal nos hablaría de decisiones de la SEDENA que incorporan la opinión, participación y corresponsabilidad de las y los involucrados, ante situaciones definidas por ellas y ellos como problemas.

La incorporación de las mujeres en la secretaría es un avance importante en la igualdad entre hombres y mujeres, pero plantea la necesidad de reestructurar los procesos internos, para no reproducir desigualdades (Fries, 2000), para modificar este sistema de adiestramiento que resulta discriminatorio para las mujeres, se requiere el compromiso de distintos actores sociales, políticos y culturales capaces de intervenir en la institución. La actual Política de Adiestramiento Militar precisa por lo tanto cambios en la forma de elaborarse y vincularse con el plan de igualdad de la misma secretaría, para incluir actores, recursos económicos y especialistas, ya que según Majone citado por (Aguilar, 2000) una forma de lograr la eficiencia y la eficacia de una Política Pública es a través de un cuerpo de administradores públicos conocedores, expertos y aplicados, que centrados en la atención del proceso de toma de decisiones, aporten herramientas para lograr la optimización en la producción de beneficios públicos.

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



Con el fin de lograr esta integración de actores al proceso de toma de decisiones, el programa de igualdad vigente (2013-2018) presenta una oportunidad idónea, aunque no indispensable, ya que cada etapa de una Política Pública tiene una lógica, escenario, y actores diferentes y no hay un momento que pueda establecerse como final o comienzo (Aguilar, 2006), para incluir el problema en cuestión en la agenda de la secretaría es necesario primeramente problematizar la baja participación de la mujer en cursos de capacitación, ya que hasta la fecha la situación que impide que las mujeres militares de la clase de tropa no puedan realizar capacitación militar al igual que los hombres, no ha sido considerada como un problema cuya solución merezca la atención de la SEDENA. En el desarrollo de la propuesta de intervención deberán considerarse aspectos normativos y presupuestarios, así como herramientas de planificación de programas señaladas por la ley de presupuesto y responsabilidad hacendaria (MIR), con el fin de verificar la congruencia de los programas y garantizar mecanismos de seguimiento y evaluación, aspectos indispensables en la elaboración de Políticas Públicas.

B. Inclusión de la Perspectiva de Igualdad de Género en el Sistema de Adiestramiento Militar.

La Perspectiva de Igualdad de Género (PEG) al brindarnos una visión más amplia de la realidad social, nos otorga herramientas para determinar que el problema investigado es una situación contraria al valor de la igualdad entre hombres y mujeres.

La PEG representa según Scott (1986) un cambio de paradigma que sin duda alguna tiene alcances en la vida de la organización y en sus integrantes, implica grandes retos, porque demanda una deconstrucción de las relaciones entre hombres y mujeres tal como las conocemos, afectando todos los ámbitos sociales, ya que el género como categoría de análisis nos devela procesos tan interrelacionados y complejos que es imposible analizar uno sin el otro. La educación con perspectiva de igualdad de género se convierte en este sentido en un punto de entrada a un problema multifactorial de desigualdad imperante en la SEDENA.

Bajo esta premisa el Sistema de Adiestramiento Militar, sin perspectiva de igualdad de género tal como actualmente se encuentra, es un ejemplo de que el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder, porque el género es el principal factor que impide a las mujeres el acceso a mejores posiciones laborales y mejores retribuciones salariales que se obtienen como producto del adiestramiento militar, por lo tanto el género estructura la percepción, la organización, concreta y simbólica de la vida social militar estableciendo distribuciones de poder. Con el objeto de visualizar vías de cambio Scott reconoce que “masculinidad y feminidad” son categorías que no tienen un significado último, no son conceptos estables, contienen alternativas, lo cual nos indica la posibilidad de reestructurar la visión de género al interior de la SEDENA, para alinearla a los objetivos de igualdad entre los sexos.

C. Hacia una Política Laboral con Perspectiva de Igualdad de Género.

OIT⁴³ define las políticas laborales como un conjunto de políticas que actúan en la definición de la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador y que influye en el marco y en las condiciones en que se realiza el trabajo. Comprende disposiciones relativas a salarios mínimos, prestaciones, seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad en el empleo, no discriminación, restricciones al trabajo de menores, derecho a la sindicalización, derecho de huelga, y todo el conjunto de leyes laborales, Convenios Internacionales de Trabajo y normas institucionales que rigen en esta materia. Sin embargo cuando explícitamente no incorporan una Perspectiva de Igualdad de Género tienen como efecto agravar las brechas de desigualdad de género, esto es completamente aplicable a la situación que se analiza en la SEDENA, ya que a pesar de que actualmente las mujeres conforman el 7% del personal de la secretaria, estas presentan obstáculos que impiden su desarrollo profesional, los cuales se manifiestan en que ellas conservan los trabajos más precarios y menos retribuidos.

Las acciones que se han aplicado a fin de mejorar la situación de las mujeres han tenido avances importantes, aunque no se ha logrado la igualdad de facto, ya que se requiere una acción política que tome en consideración las relaciones de dominación entre hombres y mujeres, la carga social de unos y otros, así como las estructuras de las

⁴³ OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Género, Pobreza y Empleo “Incorporación de la dimensión de género en las políticas de erradicación de la pobreza y generación de empleo en América Latina y el Caribe, disponible en:

<http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/gpe/index.php#1>

instituciones en que se realiza y reproduce el orden social, en este caso la SEDENA como mercado de trabajo, y el Sistema de Adiestramiento Militar (SAM)⁴⁴ como reproductor del orden social dentro de la misma secretaría.

D. Políticas educativas y exigencias laborales.

Las políticas educativas en términos de tagliabue (1997) se definen como el conjunto de leyes, decretos, reglamentos, y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de ésta y los procedimientos necesarios para alcanzarlos. Sin embargo cuando no son elaboradas con una perspectiva de igualdad de género, tienden a afectar negativamente a las mujeres al no considerar la posición que ocupa ésta en la sociedad, lo que no les permite ejercer el derecho a la educación al igual que los hombres, esto las deja en desventaja para cumplir los requisitos que de un trabajo determinado, es decir que el ámbito laboral y el educativo se encuentran estrechamente relacionados, de tal forma que las acciones que se realicen en uno afectan o se refuerzan en el otro.

Para Acosta (2010) los fundamentos de la inequidad en el ámbito laboral⁴⁵ y por lo tanto en el ámbito educativo no se encuentra en una causa única, ni siquiera en un cúmulo de circunstancias plenamente localizadas sobre las que se pueda operar directamente, de ahí la pertinencia de identificar y caracterizar los factores que sustentan

⁴⁴ Para Bourdieu (1998), la escuela es responsable de la reproducción efectiva de la visión androcéntrica y de la división sexual del trabajo.

⁴⁵ Acosta (2010) en su texto “Políticas Educativas y Exigencias Laborales”. se refiere únicamente a los fundamentos de la inequidad en el ámbito laboral, sin embargo para efectos de este estudio es pertinente vincular dichos fundamentos con el espacio educativo.

ADIESTRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



la desigualdad de género desde los espacios de trabajo y de estudio cotidianos, la autora agrupa estos factores en cinco categorías estrechamente relacionadas, que llama “cuadro de desventajas comparativas” aludiendo a los siguientes factores, los cuales a su vez se entrelazan con los mecanismos de discriminación indirecta por razón de género en adiestramiento militar.

- a. De orden material: Recursos tangibles (estructura física, insumos, financiamiento), para el caso de estudio no existe un presupuesto exclusivo para el adiestramiento de las mujeres, de igual forma los espacios físicos son los mismos que para los hombres.
- b. Intangibles, pero de carácter objetivo y formal: Estructuras institucionales que rigen internamente el desarrollo institucional (normatividad, instrumentos de planeación, planes de estudio, programas curriculares, etc.). En este caso la normatividad al ser “neutra al género” propicia que los instrumentos de planeación no tengan perspectiva de igualdad de género y estén diseñados de acuerdo a las necesidades de los hombres únicamente.
- c. Elementos de orden subjetivo e informal: Prácticas sin referente escrito “clima laboral”, resistencias culturales a la entrada de las mujeres en algunas actividades o círculos. Aspecto que suele pasar oculto ya que se encuentra arraigado en la visión androcéntrica que prevalece en las Fuerzas Armadas.

- d. De naturaleza familiar y biológica: Prácticas, roles sociales y familiares anclados en el hecho de ser mujer, problemas derivados del esfuerzo de conciliar la vida familiar, el rol reproductivo y las demandas profesionales. De igual manera es parte de la visión androcéntrica en donde la mujer tiene un rol social asociado a la reproducción.
- e. Políticos: Relativo al ámbito educativo como espacio donde se disputa y ejerce el poder, estructuras jerárquicas, manejo de recursos en diferentes niveles. El adiestramiento militar constituye la base para obtener autoridad en la secretaría, ya sea esta “técnica” o “jerárquica”.

Estos aspectos nos dan una mirada de aquellas áreas donde podemos incidir, “Entender cuáles son los factores que entorpecen o favorecen el logro de los objetivos propuestos puede ofrecer alternativas posibles para superar aquellas situaciones educativas que no ayudan en el desarrollo en condiciones de igualdad para hombres y mujeres” (Menchaca, 2010).

CAPITULO 4.

DETRÁS DEL MARCO MILITAR: FACTORES QUE LIMITAN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN EL PROCESO DE ADiestRAMIEnto.

Durante el desarrollo de este capítulo se presentaran los datos obtenidos tras la revisión de documentos oficiales de la secretaría, además de los obtenidos por una investigación de campo, dichos datos se operacionalizan en las variables independiente y dependiente, las cuales proporcionaran aspectos observables de la visión androcéntrica imperante en la elaboración de los programas de adiestramiento militares. Estos resultados se analizarán posteriormente mediante un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), tomando en cuenta datos concretos y analizandolos bajo la lupa de la perspectiva de igualdad de género para explorar la realidad e identificar las dimensiones, los fenómenos, las expresiones, los hechos que consagran la existencia de las desigualdades entre los géneros (García-Prince, 2013), buscando específicamente aquellos factores, que inscritos en el sistema de adiestramiento militar, limiten el desarrollo profesional de las mujeres militares, a la vez que se identifican elementos clave a tomar como referencia para diseñar una propuesta de política pública que contribuya a fomentar la participación de las mujeres militares, mediante la adecuación de las condiciones en que se imparte el adiestramiento.

4.1 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ADiestRAMIEnto MILITAR.

La perspectiva de género hace un aporte invaluable en el medio militar, pues nos permite evidenciar la posición dominante versus dominado en la relación que algunos hombres han entablado con las mujeres a partir de las relaciones de género y poder que se entretajan en secretaría. Este enfoque ha revelado la posición inequitativa que enfrentan las mujeres en diversos sectores militares, pero sobre todo permite visualizar que las acciones que se desarrollan al interior del ámbito del adiestramiento militar, son en su mayoría excluyentes para el desarrollo profesional de estas mujeres. De ahí que no es de sorprender que la Política de Adiestramiento Militar plasmada en los programas de adiestramiento militares carezca de una Perspectiva de Igualdad de Género, pues está elaborada con base en una ideología androcentrista que invisibiliza a las mujeres. Los aspectos observables se manifiestan en que ellas no tienen las mismas oportunidades que los hombres para recibir adiestramiento, evidenciándose en una participación en cursos de capacitación que es de hasta 44.3 % menor en relación a los hombres de la misma clase, antigüedad y especialidad.

Esto demuestra que los Factores Estructurales de dichos Programas de Adiestramiento, es decir aquellos que definen y dan forma a esta política son adversos a las mujeres. La política de adiestramiento al pretender ser “neutra al género” origina discriminación indirecta al obstaculizar únicamente la participación de este grupo de mujeres, este impedimento ha ocasionado que solo el 12.85 % hayan recibido capacitación de algún tipo conforme a su especialidad, mientras que el porcentaje de hombres de la misma especialidad, grado jerárquico y tiempo de servicio similar, que han recibido capacitación es del 57.1%.

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



El porcentaje de mujeres que no ha recibido dicha capacitación (87.15 %), realizan actividades del rol reproductivo como son: limpieza, meseras, asistentes personales, etc. Debido a que no cuentan con una certificación de sus capacidades, la cual se otorga a través del adiestramiento militar. Al no contar con esta certificación sus actividades laborales quedan a criterio personal de sus jefes inmediatos, quienes de acuerdo a las entrevistas realizadas a este grupo de mujeres, las emplean a criterio particular en actividades que consideran apropiadas para ellas de acuerdo a su rol tradicional de mujer (aseo, contestar el teléfono, edecanes en eventos, asistente personal, etc.), situación que no sucede con aquellas que efectivamente cuentan con adiestramiento certificado por el Sistema de Adiestramiento Militar, ya que a estas se les designa una actividad específica acorde a su área de especialización.

De las diferencias de adiestramiento entre hombres y mujeres, registradas por este estudio, se deduce que ellas tienen una baja expectativa de desarrollo profesional debido a las dificultades que se les presentan para participar en adiestramiento militar, la consecuencia es que se perpetuará el rol de género que actualmente realizan en la vida civil, trasladándolo a la vida militar, y reproduciéndolo en su proyección profesional ya que el grupo es incapaz de modificar su situación debido a una Política de Adiestramiento Militar adversa a las mujeres. Para sustentar esta afirmación a continuación se presentan datos concretos de los aspectos observables de esta situación, cuyo análisis permite determinar que se trata de una situación de discriminación indirecta por razón de género.

4.2. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES FACTORES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DEL ADiestRAMIENTO.

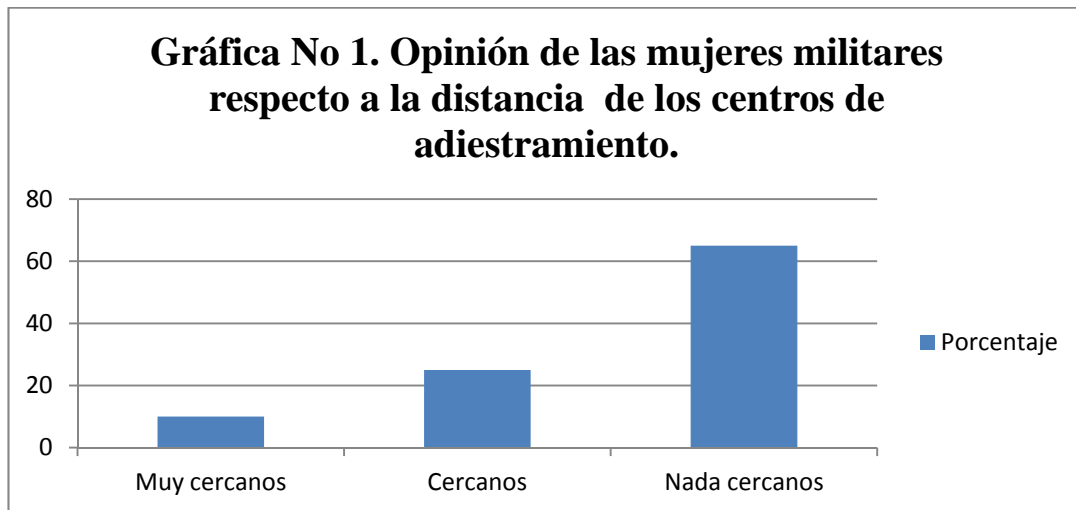
En este apartado se analizan de forma mixta (cuantitativa y cualitativamente), los datos obtenidos por la operacionalización de la variable independiente y dependiente, este análisis se basa en los aspectos observables del efecto discriminatorio que se materializa en los elementos estructurales de los programas de adiestramiento, así como los resultados que se obtienen de estos, en términos que permitan visualizar la diferencia que presentan hombres y mujeres.

A. Principales factores adversos a las mujeres.

a. Ubicación de los centros de Adiestramiento

Los Centros de Adiestramiento se encuentran a razón de uno por Región Militar del país, estos se ubican en 11 entidades federativas y uno más en el Distrito Federal, es decir que 21 estados no cuentan con un centro de adiestramiento, por lo que las mujeres que laboran en estos lugares deberán trasladarse a donde si existen, y aún en la misma ciudad o región, los tiempos de traslado pueden llegar a ser elevados de acuerdo con la geografía predominante. Para efectos de este trabajo se entiende por muy cercano un tiempo de traslado de cero a dos horas; cercano de dos a cuatro horas y nada cercano para más de cuatro horas.

En la gráfica No. 1, se muestra la opinión de las mujeres militares respecto a la distancia en que se encuentran los centros de adiestramiento de su lugar de residencia, los cuales fueron de:

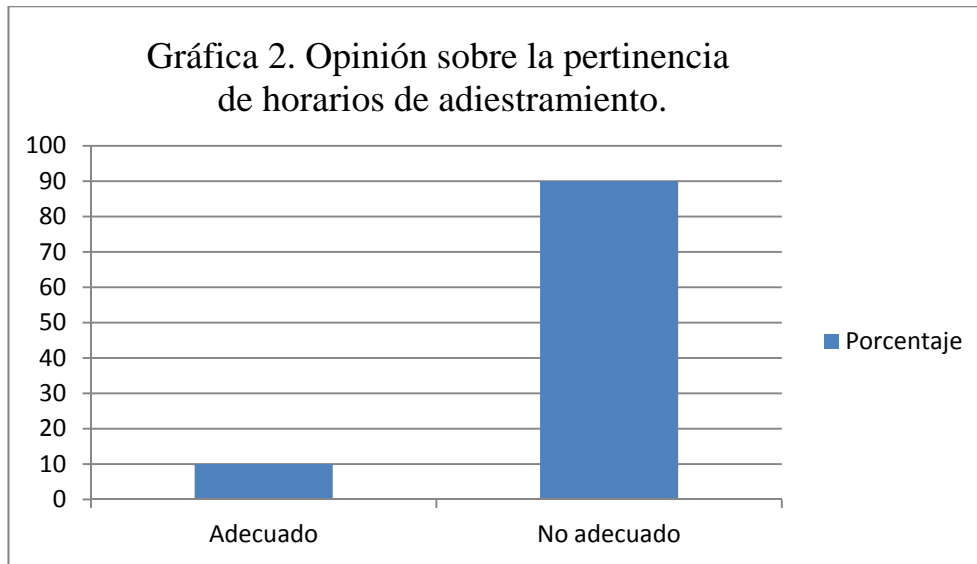


b. Horarios de adiestramiento.

Los cursos de capacitación se imparten en horarios extendidos, con dos o tres horas extras a la jornada laboral, según se muestra en los programas de adiestramiento, esto representa serios obstáculos para las mujeres militares que son madres (sobre todo las madres solteras), o bien aquellas que tienen a su cuidado adultos mayores⁴⁶, aún cuando sea posible cubrir los horarios establecidos, requieren a su vez contratar a terceras

⁴⁶ Se ha producido una transferencia de determinados servicios transferibles como la producción de bienes y servicios (no personales) o determinadas actividades que implican procesos de socialización y relaciones afectivas (educación de los hijos/as) que han asumido en parte el Estado y los hombres, mientras que los cuidados directos sin socialización como el cuidado de ancianos o enfermos continúa siendo tarea de las mujeres (Carrasco, 1996: 45, citado en Bonet, 2004)

personas, lo que representa un gasto económico adicional difícil de solventar, respecto a la pertinencia de los horarios el grupo encuestado manifestó las siguientes opiniones.



*Elaboración propia a partir de la encuesta de investigación.

La gráfica No. 2 muestra que los horarios de adiestramiento no son los preferidos por las y los encuestados/as, lo que denota que quienes se encargan de programar los horarios no tomaron en cuenta la opinión de los y las participantes y suponen además que tienen disponibilidad de tiempo para realizar el mismo. Por su parte las personas que manifestaron que el horario es adecuado, fue debido a que consideran que el curso se realiza en forma más rápida y por lo tanto requiere menos días para su culminación, de esta forma descuidan sus actividades familiares el menor número de días posible, sin embargo destaca el hecho de que este horario de cualquier forma afecta la vida familiar, lo cual genera renuencia a participar en los cursos.

Estas opiniones sobre la pertinencias de los horarios son un reflejo del empleo del tiempo de las mujeres, quienes lo distribuyen entre trabajo remunerado que generalmente es la actividad más prolongada, trabajo no remunerado (trabajo doméstico

ADiestramiento Militar con perspectiva de Igualdad de Género.



fundamentalmente), y el indispensable tiempo dedicado al sueño (Durán Heras en Durán, Serra y Torada, 2001; citado en Bonet,2004) lo cual deja un tiempo prácticamente nulo para actividades de ocio, o bien actividades de adiestramiento, esto no supondría un problema si el trabajo no remunerado se distribuyera entre los sexos, pero al no ser así, las implicaciones para las mujeres redundan en una sobrecarga de trabajo.

c. Denominación de los cursos.

Distribución de cursos por denominaciones.

Cursos que oferta el sistema de adiestramiento militar para especialistas.

Nombre del curso.	Denominación.
Archivista.	Indistinta.
Albañil.	Masculino.
Afanador/a.	Indistinta.
Carpintero.	Maculino.
Conductor (Vehs. Tpte. Pnal. Vehs. 1.5 Tons, 3 Tons, Humvee.)	Masculino.
Cocinero.	Masculino.
Dactiloscopista.	Indistinta.
Dibujante.	Masculina.
Eléctrico.	Masculina.
Herrero.	Masculina.
Mantenimiento de equipos de computo (Básico y avanzado).	Indistinta.
Mecánico automotriz.	Masculina.
Laministero.	Masculina.
Oficinista (Básico y Avanzado).	Indistinta.
Peluquería.	Indistinta.
Pintor.	Masculino.
Pintor automotriz.	Masculino.
Plomero.	Masculino.
Recarga de cartuchos tonner.	Indistinto.
Tapicero.	Masculino.

*Elaboración propia con datos de la SEDENA.

Total de cursos: 20; denominación masculina: 13; denominación indistinta: 7.

ADiestRAMIEnto MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



Al revisar la convocatoria anual de cursos que expide la Sección de Adiestramiento Militar de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, se registra que 65 por ciento de los cursos que se ofertan tienen denominación exclusivamente masculina; 35 por ciento tienen una denominación indistinta, y un 0 por ciento tienen denominación exclusivamente femenina.

De acuerdo a los datos obtenidos de los expedientes de adiestramiento de hombres y mujeres, se detectó que mientras los hombres participan libremente en todos los cursos, las mujeres únicamente participan en aquellos con denominación indistinta es decir el 35%, la razón no sólo se debe a una decisión propia de ellas, el grupo encuestado manifestó ser víctima de diversas prácticas para excluirlas de los cursos de denominación masculina, tales como: no son comunicadas de las convocatorias, no encuentran cupo (aunque sus compañeros hombres si lo encuentren), o bien son desalentadas por el comandante de su unidad, para asistir a estos cursos bajo pretextos tales como: ¡te necesito aquí en la oficina!, ¡no me sirve una conductora mujer!, ¡ese curso es muy pesado para ti!, entre otros, sin embargo estas prácticas fueron difíciles de documentar, ya que al entrevistar a los hombres que de alguna forma tienen injerencia en la designación de cursos, estos negaron realizar este tipo de prácticas, bien por no ser conscientes de ellas o por temor a alguna sanción de sus superiores y dijeron no tener problemas para enviar a las mujeres a cualquier curso. Esta exclusión de la mujer de ciertas actividades laborales se explica en términos de Bourdieu (1998) con el tercer principio básico de la división sexual de trabajo que consiste en conferir al hombre el monopolio de la manipulación de los objetos técnicos y de las máquinas.

d. Modalidades de impartición.

A través de la revisión de los programas de adiestramiento se ha documentado que solo se emplea la modalidad presencial, sin embargo en el ámbito educativo es cada vez mas aceptado el uso de las tecnologías de información tales como el internet para cursos On-line, el correo para cursos a distancia, cursos semi presenciales, o bien talleres móviles⁴⁷, cabe mencionar que la modalidad de adiestramiento que actualmente se emplea es el que más afecta a las mujeres militares de tropa.

B. Aspectos observables de las dimensiones estudiadas.

Estas cuatro dimensiones (ubicación de los centros de adiestramiento, horarios de actividades, denominación de los cursos, modalidades de impartición), por si mismos y más aún actuando en conjunto, forman una serie de barreras que afectan particularmente a las mujeres por razón de su género, por la carga social que asocia al mismo diversas responsabilidades familiares que impiden conciliar la vida familiar-laboral. Los aspectos que se observa concretamente son los siguientes:

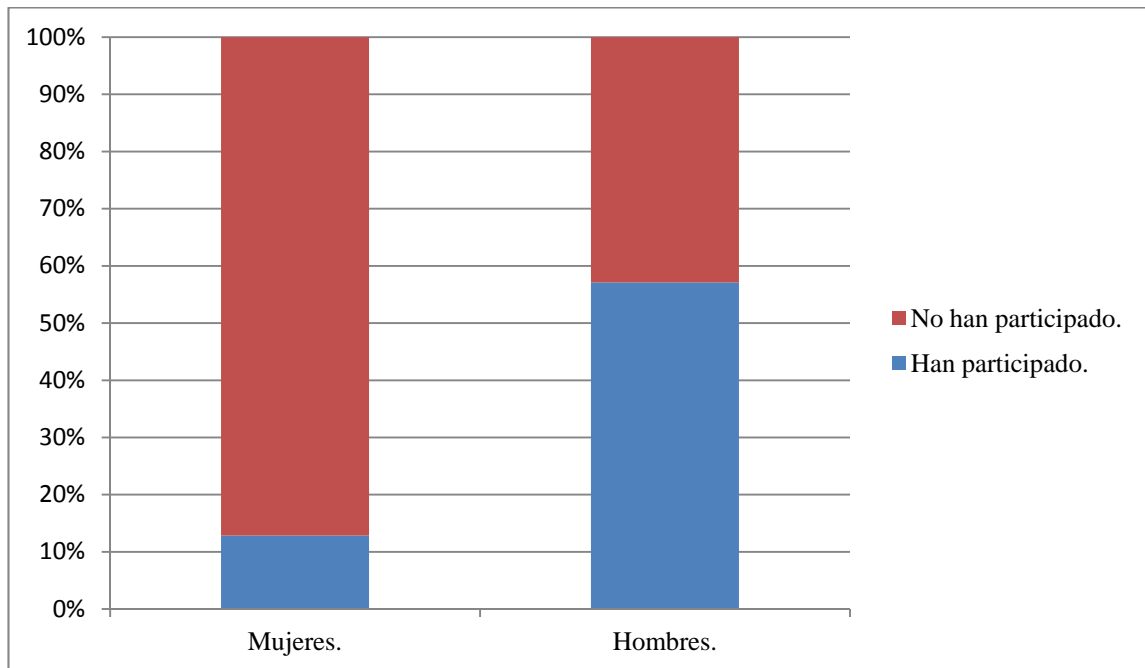
⁴⁷ Los talleres móviles consisten en que un/a instructor/a de determinada especialidad, se trasladan hacia el lugar de trabajo del grupo a capacitar, permaneciendo en esa plaza hasta la finalización del curso, con eso se evita el movimiento de grandes contingentes de personal.

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

a. Porcentaje de participación por sexo.

De una muestra de 45 mujeres y 45 hombres militares radicados en diversas entidades federativas se obtuvieron los siguientes resultados.

Gráfica. 3 Porcentaje de participación por sexo.



* Elaboración propia a partir de la encuesta de investigación.

Esta gráfica muestra la diferencia de participación entre hombres y mujeres en al menos un curso de adiestramiento, así mientras el 12.85% de las mujeres han participado alguna vez en adiestramiento, 57.1 % de los hombres han participado en al menos una ocasión, haciendo una diferencia de 44.3 puntos porcentuales a favor de los hombres. Cabe mencionar que el tipo de adiestramiento en que participan las mujeres es aquel con denominación indistinta (básico de computadoras, básico de archivo, mecanografía), mientras que los hombres lo hacen en todos los cursos.

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



b. Participación por entidad.

1. Datos para mujeres.

Tabla 2. Muestra mujeres militares.

	Muestra.	Número participantes en cursos.	Porcentaje de participación.	Años y meses de servicio.
Chihuahua	10	1	10	3.6
México, D.F.	10	2	20	3.8
Culiacán.	5	1	20	3.2
Chiapas.	5	0	0	3.1
La Paz, B.C.S.	5	0	0	3.2
Edo. México.	5	1	20	3.2
Guadalajara, Jal.	5	1	20	3.2
Total	45	6	12.85	3.3

* Elaboración propia a partir de la encuesta de investigación.

En la tabla 2, se observa una muestra de 45 mujeres militares de diversos lugares de la República Mexicana, de las cuales 6 han participado al menos una ocasión en adiestramiento, lo que equivale al 12.85 % de la muestra, el grupo promedia un total de 3 años y 3 meses de servicio.

Estos resultados denotan que los porcentajes de participación de mujeres en cursos disminuyen en aquellas ciudades donde el Centro de Adiestramiento Regional se encuentra más lejano de los lugares de trabajo y donde la geografía impide traslados expeditos, como lo es el caso de Tuxtla, Gtz., Chiapas, cuyo Centro de Adiestramiento se encuentra en San Cristóbal de las Casas y La Paz, Baja California Sur donde el Centro de Adiestramiento Regional Militar se encuentra en Culiacán, Sin. En estas ciudades el porcentaje de participación fue de 0 por ciento.

Otro elemento importante que se cruza con la distancia de los centros de adiestramiento es el número de personas que dependen de los cuidados de este grupo de mujeres (hijos, adultos mayores, enfermos), así por ejemplo para el caso de Chihuahua del total de la muestra (10 mujeres), 4 son madres solteras, 3 se encuentran casadas y tienen hijos, 1 es casada sin hijos, sin embargo ésta se define a sí misma como responsable del cuidado de su esposo y por último 2 son solteras sin hijos, siendo una de estas últimas responsable de cuidar a un familiar incapacitado, es decir que solamente 1 mujer cuenta con el tiempo y condiciones para realizar el adiestramiento en otra ciudad, no obstante destaca el hecho de que esta persona no ha participado, porque a ella le gustaría ser conductora de vehículos y se desalienta cuando menciona ella misma “en este curso no quieren a las mujeres”.

La única mujer que ha participado en Chihuahua, es una madre soltera con 2 hijos, ella manifiesta que el curso en el que participó fue de 2 meses, internada en las instalaciones del Centro de Adiestramiento Militar de Torreón, Coah. Tiempo durante el cual no pudo ver a sus hijos, por encontrarse estos en Chihuahua, y a pesar de que el curso le pareció interesante, manifestó que no volvería a cursar ningún otro para no separarse de su familia nuevamente.

En términos generales para todas las ciudades se puede apreciar un patrón de baja participación de las mujeres, cabe mencionar que los programas de adiestramiento de las diferentes Entidades Federativas son iguales, ya que se elaboran en las oficinas centrales de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea

ADiestRAMIEnto MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

(Popotla, D.F.), de donde son distribuidos a toda la república, es decir que contienen los mismos elementos que originan esta baja participación de las mujeres.

2. Datos para hombres.

Tabla 3. Muestra hombres militares.

	Muestra.	Número participantes en cursos.	Porcentaje de participación.	Años y meses de servicio.
Chihuahua	10	5	50	3.8
México, D.F.	10	7	70	3.5
Culiacán.	5	3	60	3.7
Chiapas.	5	3	60	3.7
La Paz, B.C.S.	5	2	40	3.5
Edo. México.	5	3	60	3.2
Guadalajara, Jal.	5	3	60	3.2
Total	45	26	57.14	3.5

* Elaboración propia a partir de la encuesta de investigación.

La tabla No. 3 contiene una muestra de 45 hombres militares de diversos lugares de la República Mexicana, de este grupo 26 elementos han participado al menos una ocasión en adiestramiento, promedian un total de 3 años y cinco meses de servicio. Para el caso de Chihuahua donde se registraron 5 participantes, el curso más recurrente fue el de “Conducción de Vehículos Humvees 4 X 4” con 3 participantes, de igual forma participaron en los cursos “Mecánico automotriz” y el curso básico de computación. Los cuales se realizaron en las instalaciones del Centro Regional de Adiestramiento de Torreón, Coah.

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



Respecto a la vida familiar de esta muestra de 10 hombres de Chihuahua destaca lo siguiente: 5 de ellos son casados con hijos, 3 solteros sin hijos, 2 solteros con hijos, pero estos no viven con ellos. Cabe mencionar que ninguno de los hombres se define a sí mismo como responsable de las actividades domésticas, es decir que el empleo de su tiempo está concentrado en actividades laborales y pueden dedicarlo a actividades capacitación, por lo tanto la ubicación geográfica del Centro de Adiestramiento no es un factor que impida no asistir a cursos.

3. Diferencias entre hombres y mujeres.

Tabla.4. Diferencias entre mujeres y hombres.

	Muestra.	Número participantes.	Porcentaje participación.	Años de servicio.
Mujeres.	45	6	12.8	3.3
Hombres.	45	26	57.1	3.5
<hr/> Diferencia a favor de hombres.	Igual.	20	44.3	0.2

* Elaboración propia a partir de la encuesta de investigación.

La tabla No. 4 destaca las diferencias entre hombres y mujeres, se aprecia que en promedio los hombres tienen apenas dos meses más de servicio que las mujeres lo cual no es significativo, sin embargo se observan diferencias relevantes en cuanto al porcentaje de participación en la capacitación de los hombres, que es 44.3 puntos mayor que las mujeres. Lo cual es claro ejemplo, de que estos hombres tienen de cierta forma solventada la parte privada de sus vidas, a diferencia de las mujeres que siguen con su doble o triple jornada laboral.

c. Distribución de frecuencias.

Los datos que se tomaron de las muestras de hombres y mujeres reflejan que los hombres no solo participan en mayor porcentaje que las mujeres, sino también que cada uno lo hace en más ocasiones, es decir que, mientras que las mujeres que más veces han participado en cursos de capacitación fue de solamente uno en su carrera militar, para los hombres el rango más alto alcanzando fue de hasta cuatro cursos en el mismo periodo que las mujeres. Esto se explica por el hecho de que al culminar un curso, este confiere el pase para otro de mayor complejidad, pero también influye el hecho de que se dispone condiciones para realizarlo (tiempo, libre elección para realizar el curso de su agrado, aliento de los superiores de quien depende, entendiéndose además que la parte de su vida familiar se encuentra cubierta).

Tabla 5. Tabla de distribución de frecuencias.

Categoría Número de cursos.	Frecuencias relativas a cada categoría.			
	Mujeres.	%	Hombres.	%
0	39	87.15	20	42.9
1	6	12.85	13	30.6
2	0	0	6	13.3
3	0	0	3	6.6
4	0	0	3	6.6

* Elaboración propia a partir de la encuesta de investigación.

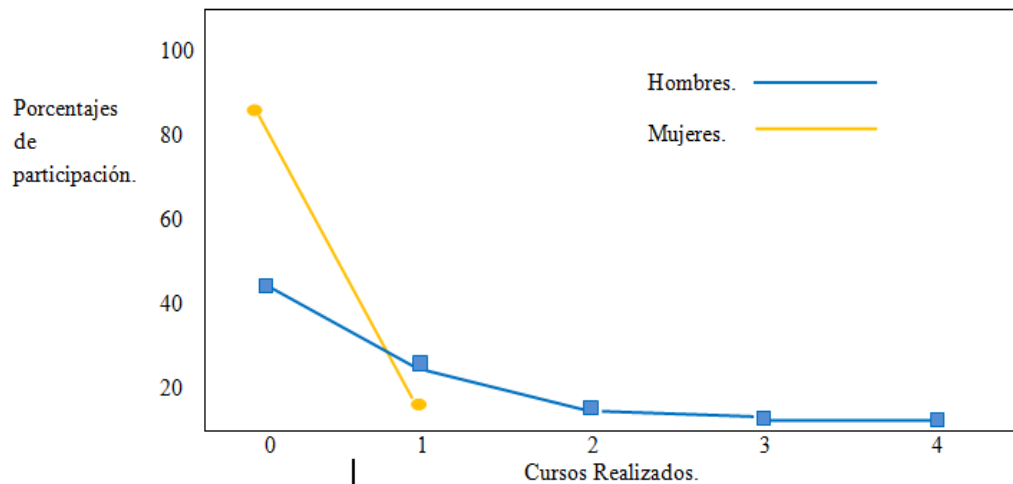
En la tabla No. 5 de una muestra de 45 personas, 87.15 % de las mujeres no han realizado ningún tipo de adiestramiento, 12.85% han realizado un adiestramiento, estos datos contrastan con los hombres ya que de ellos el 42.9 % no han realizado ningún tipo

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

de adiestramiento, 30.6% han participado en una ocasión, 13.3% han participado en dos ocasiones, 6.6% han participado en tres ocasiones y por último el 6.6% ha participado en cuatro ocasiones. La distribución de frecuencias más amplia se registró entre los hombres militares especialistas del servicio de transportes, quienes participaron en los cursos de conducción básico; de humvees 4 x 4; Vehículos de transporte de personal; y Vehículos 5/a. rueda. Con la anotación de que estos cursos se manejan en grados de complejidad progresiva, la culminación de uno, otorga al participante el derecho de realizar otro de mayor complejidad.

Estos datos muestran que la distribución de frecuencias es más amplia en los hombres que en las mujeres como se aprecia en la gráfica No. 4.

Distribución de la participación en cursos.

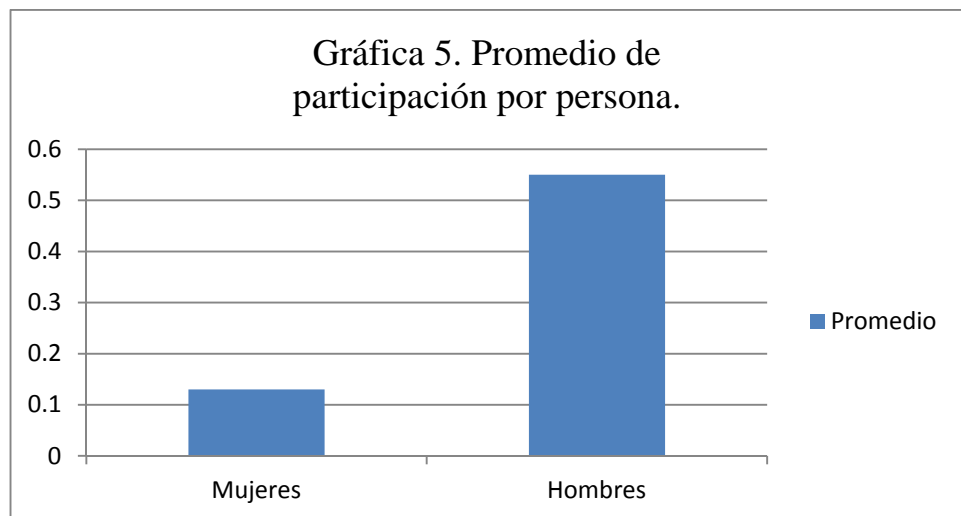


* Elaboración propia a partir de la encuesta de investigación.

d. Porcentajes de participación por persona.

En este apartado se destacan las diferencias de participación en adiestramiento de hombres y mujeres en forma separada, así tomando en cuenta que del total del grupo estudiado, únicamente 6 mujeres han realizado un curso, el promedio para el grupo de mujeres se obtiene dividiendo 6 cursos realizados (1 básico de computadoras, 3 básico de archivo 2 de mecanografía), entre la muestra que es de 45 mujeres, siendo el promedio de participación por persona de 0.13%. Por su parte los hombres como grupo han participado 13 veces en una sola ocasión, 6 en dos ocasiones, 3 en tres ocasiones y 3 en cuatro ocasiones es decir $(13+6+3+3=25)$ dividido entre la muestra que es de 45 hombres, el promedio de participación por persona es de 0.55%.

La gráfica No. 5 muestra una diferencia favorable a los hombres, quienes individualmente han participado 0.42 veces más que las mujeres $(0.55-0.13 = 0.42)$, lo cual es una evidencia de que la Política de Adiestramiento Militar, tiene una visión e ideología que facilita la participación de los hombres.



* Elaboración propia a partir de la encuesta de investigación.

e. Motivo para no asistir a cursos.

Entre los principales motivos manifestados por las y los entrevistados para no asistir se encuentran.

Mujeres.	Hombres.
1. No cuentan con ayuda para el cuidado de terceros, de quienes ellas son responsables. (hijos, adultos mayores)	1. No hay disponibilidad de cursos (cupos llenos).
2. El centro de adiestramiento es en otra ciudad y en calidad de internos, horario de actividades fuera de labores.	2. Los cursos no les parecen atractivos.
3. No participan porque creen que los cursos con denominación masculina no son para ellas, (conductores, herreros, carpinteros, etc.)	3. Se encuentran cómodos con su situación actual.
4. Son excluidas implícitamente de cursos de denominación exclusivamente masculina.	
5. No hay disponibilidad de cursos (cupos llenos).	

* Elaboración propia a partir de la encuesta de investigación.

Como se puede observar en la tabla anterior, las mujeres tienen más obstáculos cualitativos que los hombres para ser partícipes del adiestramiento militar, en cuanto a la naturaleza de los motivos para no participar, las mujeres expresan motivos que se ligan a la dificultad para conciliar la vida familiar-laboral⁴⁸ sobre todo para el cuidado de

⁴⁸ Pese a la multiplicación de los instrumentos técnicos y de los bienes de consumo que han contribuido a aliviar (de manera diferente según la posición social), las tareas domésticas, cocina, lavado, limpieza, compras, etc. (como lo demuestra el hecho de que el tiempo dedicado al trabajo doméstico ha disminuido uniformemente tanto en Europa como en Estados Unidos), el cuidado de los niños sigue siendo

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

menores, enfermos ó adultos mayores, es decir su rol como trabajadoras y el rol social como mujer y ama de casa, la falta de medidas en el trabajo para conciliar estas responsabilidades familiares son un obstáculo para la igualdad en el empleo y una causa importante de discriminación directa e indirecta contra las mujeres.

Por su parte los hombres expresan inconvenientes que se pueden considerar como personales, tales como el que los cursos no les parezcan atractivos, que actualmente están cómodos con su situación actual, o bien del tipo administrativo como es la falta de vacantes aunque este último no es exclusivo de hombres, no obstante cuando los varones no encuentran lugar por falta de vacantes, los encargados de designar al personal los toma en cuenta para la apertura del próximo curso, situación que no sucede con las mujeres, quienes deben de mantenerse al pendiente para solicitar asistir en cuanto es publicada la convocatoria, si por algún motivo no pueden enterarse de la misma (por encontrarse fuera de plaza, o bien por qué no se les hizo llegar), estas deberán aguardar un ciclo más para tener otra oportunidad. Esta práctica fue igualmente difícil de documentar ya que no se tiene un registro de este hecho. Sin embargo da cuenta de que entre los hombres se entre teje una red de apoyo en la cual no se considera a las mujeres.

difícilmente reducible (si bien más compartido), pese al desarrollo de las guarderías infantiles. (Bourdieu, 1995)

C. Factores favorables a las mujeres.

Al mismo grupo encuestado de mujeres militares se le propuso modificar los programas de adiestramiento en los aspectos que más las afectan, de forma tal que estos factores no sean un impedimento para su participación y sean un potenciador de oportunidades de capacitación, las propuestas se hicieron bajo los siguientes términos:

a. Oferta.

Se pregunto al grupo de mujeres sobre las mejoras que debería tener un programa de adiestramiento con perspectiva de igualdad de género, específicamente aquellos aspectos sustanciales que las motivarían a participar de la siguiente forma:

1. Modalidades.

Se cuestionó al grupo estudiado sobre su disposición para participar en adiestramiento bajo las siguientes modalidades: on-line, por correo, semi-presenciales, talleres móviles. Obteniéndose los siguientes resultados: las preferencias del grupo se inclinaron hacia los talleres móviles 60%; sistemas on-line 30%; semi-presenciales 10%; por correo 0%.

2. Denominaciones.

Al jugar la denominación un papel importante en la exclusión de la mujer militar, eliminar el lenguaje no incluyente se convierte en un aspecto básico para la promoción del adiestramiento militar, de esta forma las mujeres tendrían más oportunidad de desarrollo profesional en todos los ámbitos de su especialidad, así como una apertura a las “vocaciones” ya que estas son en parte, la anticipación más o menos fantástica de lo que el lugar promete.

ADiestRAMIEnto MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



Lo que se observa es que las mujeres tienen nula presencia en cursos con denominación masculina, ellas manifestaron no recibir las mismas oportunidades para participar en este tipo de cursos, esta discriminación no pudo ser documentada ya que al entrevistar a los responsables de promover el adiestramiento en las diferentes unidades y dependencias, estos negaron ya sea por falta de sensibilidad de género o por desconocimiento (según se ha advertido en sus respuestas), obstaculizar a las mujeres militares, pese a que ellas así lo perciben, es un tipo de violencia simbólica que no necesariamente es consciente, se ejerce sobre las mujeres un efecto Pigmalión⁴⁹ invertido o negativo, que se ejerce tan precozmente y tan continuamente sobre las mujeres que acaba por pasar casi completamente desapercibido, este efecto se ejerce primeramente en la denominación o nombre de los cursos, así los instructores, los encargados de promover el adiestramiento, los compañeros, desalientan o no animan la participación de las mujeres hacia determinadas ramas ó técnicas, de esta forma las mujeres no sienten inclinación por realizar ciertos trabajos masculinizados, empezando por aquellos cuya denominación es exclusivamente masculina como: conductores, herreros, plomeros o pintores.

⁴⁹ Efecto Pigmalión o profecía autorrealizadora, se habla de efecto Pigmalión al hacer referencia a aquellas consecuencias producto de nuestra propia expectativa, que luego cobran realidad por sí mismas, y se encuentran en el mundo externo como surgidas independientemente de nuestras creencias. (Cosacov, 2007). En términos de Merton (s/f) con esta premisa hacemos todo lo posible porque las cosas ocurran tal y como las predecimos.

¿Qué pasa en el medio militar cuando los hombres pensamos y actuamos esperando que las mujeres militares sean las encargadas de las tareas “domésticas”?, esto sin duda afecta todas las fases de su carrera militar desde su ingreso.

Por lo tanto la acción que se propone es re-nombrar los cursos de capacitación con una designación apta para hombres y mujeres, por ejemplo: El curso de “Conductor”, cambiarlo por “Curso de conducción”; de igual forma “el curso de pintor automotriz”, cambiarlo por “Curso de pintura automotriz”. Siguiendo estos ejemplos para todos los cursos, estos pequeños cambios pueden tener el efecto en las mujeres candidatas a participar y en los encargados de designar a los cursantes, que tanto unas como otros rompan la barrera psicológica que predispone la participación exclusiva de hombres en ciertos cursos.

3. Horarios.

Los horarios preferidos por el grupo para actividades de capacitación son aquellos dentro de las jornadas laborales, de forma tal que no les requiera tiempo adicional, permitiendo así la conciliación familiar-laboral, este aspecto denota una vez más la importancia del papel social de la mujer ya que estas emplean el tiempo en que no están realizando trabajo remunerado para continuar trabajando en su hogar. Cabe mencionar que el trabajo doméstico de las mujeres tiene una fuerte carga simbólica en la sociedad, mantiene la solidaridad y la integridad de los miembros de la familia.

4. Lugares.

El incremento de lugares de adiestramiento o de mecanismos que compensen la distancia al mismo, juega también un papel estratégico en la oferta de cursos que imparte el Sistema de Adiestramiento Militar, ya que un factor clave para fomentar la participación de la mujer en actividades educativas es la ubicación geográfica de los centros educativos (Luna, 2010).

Incorporar la Perspectiva de Igualdad de Género en estos cuatro aspectos, en los programas de adiestramiento es un aspecto fundamental que contribuiría a que se mejore la oferta educativa militar para las mujeres militares de tropa, ya que los factores mencionados inciden no solo en la esfera laboral sino también en la familiar, por lo tanto implica un cambio de paradigma, un concepto diferente que reconoce la responsabilidad que se le ha asignado a la mujer en la reproducción humana, la cual ha sido la base para la división sexual del trabajo y por lo tanto para la discriminación laboral.

b. Demanda.

Los aspectos que se analizan de este concepto es la mayor o menor disposición para efectuar cursos de adiestramiento, mediante la modificación de los factores Modalidad, tiempo, lugar y denominación, de forma tal que permitan la conciliación de las actividades familiares-laborales. Todas las mujeres del grupo encuestado manifestaron interés en obtener capacitación en diferentes áreas, si las condiciones para capacitarse fueran más favorables con su situación familiar.

En base a los comentarios y sugerencias del grupo se puede observar lo siguiente:

- 1) La modalidad preferida de estudio se inclina hacia los talleres móviles.
- 2) El horario más apropiado es dentro de la jornada laboral⁵⁰.
- 3) El mejor lugar es en el sitio de trabajo.
- 4) Al suprimir las denominaciones excluyentes se elimina un obstáculo para participar libremente en todos los cursos.

Estos factores actuando individualmente o en conjunto originan una mayor disposición por parte del grupo de mujeres para realizar adiestramiento, lo cual se reflejaría en un incremento de solicitudes y paulatinamente en un incremento en la participación porcentual de mujeres, en este apartado lo que se prueba es que la

⁵⁰ Cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo III Bis. Arts. 153-A Y 153-E, exige a los empleadores proporcionar adiestramiento en su trabajo, dentro de las horas de la jornada laboral.

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

modificación de los Factores Estructurales de Ideología Androcentrista, por elementos que permitan conciliar la esfera familiar-laboral y que fomenten la igualdad de derechos y oportunidades en el Sistema de Adiestramiento Militar, inciden favorablemente en la mayor disposición de las mujeres para realizar adiestramiento. Es decir que las modificaciones que se realicen a la variable independiente, pueden modificar a la variable dependiente.

La Política de Adiestramiento Militar al carecer de Perspectiva de Igualdad de Género, propicia en la práctica diferencias visiblemente adversas a las mujeres, es decir, las relaciones de género son el factor determinante que afecta a la mujer militar en cuanto a su participación en cursos de adiestramiento. La manifestación de una ideología androcéntrica que invisibiliza a las mujeres, se evidencia en que todos los aspectos de los programas de adiestramiento, están diseñados para satisfacer las necesidades del modelo ideal de hombre militar como trabajador, por ejemplo:

- A. El adiestramiento está programado para realizarse fuera de horarios laborales.
- B. La modalidad predominante de impartición es presencial y en calidad de internos.
- C. Los centros de adiestramiento no existen en todas las ciudades del país, (existen solo 12), aquellas mujeres que deseen realizar adiestramiento necesariamente deberán trasladarse a otras ciudades.
- D. La denominación de los cursos desalienta a que las mujeres puedan participar en ellos.

Facio (2011) nos da elementos para entender que estas condiciones propias del sistema de adiestramiento militar al pretender ser “neutras al género”, individualmente o en conjunto acumulan barreras que afectan particularmente a las mujeres, esto es evidencia de que la Política de Adiestramiento Militar origina discriminación indirecta por razón de género. Para fomentar la participación de las mujeres militares se requiere la reestructuración de los programas de adiestramiento militares, de forma tal que sea sensible a las necesidades particulares del grupo de mujeres, estas necesidades se refieren a la conciliación de la esfera familiar-laboral y a la igualdad de derechos y oportunidades.

Dar un paso adelante en esta conciliación requiere el reconocimiento de que las relaciones humanas son construcciones históricas, por lo tanto susceptibles de modificación en cada lugar y tiempo, así también las visiones que subyacen en cada sociedad, así por ejemplo la visión androcéntrica del Sistema de Adiestramiento Militar refuerza la posición tradicional de que hombres y mujeres tienen diferentes esferas en la vida, el varón pertenece a la creación, al manejo del estado y al financiamiento del hogar, mientras que la mujer pertenece a la maternidad al manejo del hogar y la familia, actividades que para realizarlas requieren de todo su tiempo y esfuerzo. Para Perkins (1911) la visión masculina de la vida es un “mal social”, y por lo tanto limita el desarrollo de las organizaciones, por lo tanto se debe cambiar la teoría subyacente en esta política de adiestramiento, para cambiar los resultados de ésta, para lograr dicho cambio se propone modificar la forma en que se estructuran

ADiestRAMIEnto MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



los programas de adiestramiento, es decir la Política de Adiestramiento a través de elementos que permitan conciliar la vida familiar-laboral. Para Bourdieu (1995) solo una acción política que tome en consideración los efectos de dominación entre las estructuras en que se realiza y se reproduce el orden social, podrá sin duda a largo plazo contribuir a la extinción progresiva de la dominación masculina.

CAPÍTULO 5.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

Una intervención factible que tenga como fin disminuir esta desigualdad de género debe ser una acción política que tome en consideración las relaciones de género, así como la estructura ideológica del SAM en que se realiza y se reproduce el orden masculino, pero además debe estar basada en una estructura normativa para dotarla de objetivos claros y demarcar las restricciones establecidas.

Al ser las desigualdades de género problemas multidimensionales y ante la imposibilidad de intervenir en todos los aspectos, se requieren acciones puntuales que contribuyan a eliminar los principales obstáculos para el adiestramiento de las mujeres, primordialmente aquellos que se encuentran dentro en los aspectos prácticos de la política de adiestramiento militar, es decir en los programas⁵¹ de adiestramiento militar, particularmente en los factores estructurales dimensionados en términos de tiempo, lugar y denominación del adiestramiento.

La elaboración de un programa de adiestramiento que incorpore las necesidades de las mujeres es sin duda un problema complejo ante el cual la sola participación tradicional del estado no es suficiente, ya que implica una reestructuración de la estructura ideológica que subyace en dicho programa, se requiere un diálogo público,

⁵¹ Un programa es un instrumento de política compuesto de múltiples intervenciones similares, este instrumento puede tener un propósito que permanece en el tiempo, lo que implica también que no se establece a priori una cota para sus recursos (CEPAL).

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

una mayor participación de diversos actores, esta participación auténtica solo ocurre cuando los afectados pueden contribuir a modelar las decisiones políticas, lo cual se logra únicamente cuando los tomadores de decisiones consideran las aportaciones de involucrados/as y de expertos/as en la materia. Se busca por lo tanto la transformación del sistema de adiestramiento militar, reconceptualizar el adiestramiento, utilizando la tecnología disponible y sistemas pedagógicos que hagan un uso eficiente de los tiempos, modos y espacios para aprender. Esto es necesario para que las mujeres militares ejerzan el mismo derecho a la capacitación, es decir el mismo valor que el hombre para desarrollarse como persona y como militar. Un cambio de esta magnitud no puede planearse en el vacío, es necesario aprovechar el contexto político actual, donde el marco jurídico internacional y nacional son una base sólida para incorporar la Perspectiva de Igualdad de Género, utilizando el Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018), como herramienta base, mediante instrumentos de planeación derivados del mismo para diseñar y orientar estrategias de aplicación concreta que impacten la vida de hombres y mujeres que laboran en la SEDENA.

Con este fin se ha elaborado una propuesta de intervención mediante una acción positiva denominada “Programa de Adiestramiento Militar con Perspectiva de Igualdad de Género”, cuyo fin es fortalecer la posición laboral de las mujeres militares, mediante la consecución del objetivo principal que es fomentar la igualdad de oportunidades de adiestramiento, a través de los objetivos específicos: Eliminar estereotipos de género; Fomentar la inclusión de las mujeres militares en áreas no tradicionales y; Eliminar la discriminación indirecta por razón de género. Las actividades indispensables consisten en: Formar un comité especial que gestione el programa en mención; Formar una

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

subsección de Adiestramiento Militar para mujeres especialistas responsable de la ejecución de este programa, de la cual se desprendan talleres móviles de adiestramiento así como un sistema de adiestramiento en línea. Por último un aspecto clave consiste en eliminar las denominaciones masculinas en los cursos, substituyendo las por denominaciones neutras.

Una de las principales fortalezas de este programa es que utilizará recursos económicos etiquetados para la igualdad de género que otorga la SHCP a la SEDENA, así la ejecución del mismo no representa un gasto directo para esta última venciendo la resistencia interna que implica el desvío de recursos de otros programas. De igual forma con el fin de facilitar su presupuestación en términos de la Ley de Presupuesto y responsabilidad Hacendaria, el programa ha sido elaborado bajo la Metodología del Marco Lógico. No obstante la importancia de la dimensión normativa y presupuestaria del programa, éste cuenta con otras dimensiones que interactúan favorablemente dentro de la secretaría para el proceso de puesta en marcha, tales como: la administrativa, cultural y técnica, las cuales facilitan su viabilidad como a continuación se muestra.

5.1 PROPUESTA: PROGRAMA DE ADiestramiento Militar con perspectiva de igualdad de género.

SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

UNIVERSIDAD DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA. ADTO. MILITAR.

ADiestramiento Militar con perspectiva de género.

RESUMEN EJECUTIVO.

- OBJETIVO:** El objetivo del presente programa es desarrollar acciones para fomentar la capacitación de la mujer militar de tropa especialista.
- DESCRIPCIÓN:** Se trata de un programa anual que consiste en la implementación de acciones para la transformación del Sistema de Adiestramiento Militar del personal especialista, a través de la incorporación de los factores esenciales para adecuar los modos, tiempos y lugares a las necesidades de género de las mujeres, de manera tal que fomente la conciliación de la vida familiar-laboral y la igualdad de derechos y oportunidades.
- ORGANISMO EJECUTOR:** Estará a cargo de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, Sección de Adiestramiento Militar, a través de la creación de la Subsección de Adiestramiento Militar de la Mujer de Tropa.
- BENEFICIOS:** Los beneficios institucionales consisten en el impulso del acceso igualitario a la capacitación de hombres y mujeres, lo cual es un potencializador del desarrollo institucional.
- RIESGOS:** El principal riesgo del programa consiste en que los ejecutantes no comprendan en alcance y el objetivo de fomentar la capacitación de las mujeres militares de tropa, lo cual impedirá que los objetivos específicos se cumplan, por tal motivo es necesario que el grupo ejecutor cuente con un fuerte compromiso personal a favor de la igualdad de género, además de una capacitación en la materia que le permita visualizar las desigualdades entre hombres y mujeres.
De igual forma el programa requiere un alto grado de ejecución descentralizada, por lo que los responsables deberán ser capaces de trabajar por objetivos y con escasa supervisión directa.
- RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS:** En la ejecución del programa se requieren recursos por un total de \$1,500,000 MX., Los cuales se obtendrán de los recursos etiquetados para género que otorga la SCHP, por lo que no representan un gasto directo para la SEDENA.

Índice.

PROGRAMA DE ADiestramiento Militar con perspectiva de igualdad de género.

	<u>TÍTULO.</u>	<u>PÁGINA.</u>
I.	Información.....	100
II.	Presentación.....	101
III.	Alineación estratégica.....	103
IV.	Planeación estratégica.....	105
V.	Marco lógico.....	106
VI.	Propósito del programa.....	107
VII.	Objetivos.....	108
VIII.	Misiones a los organismos.....	108
IX.	Prescripciones comunes.....	109
X.	Viabilidad y riesgos.....	110
XI.	Costos y financiamiento.....	110
XII.	Apéndices.....	111
XIII.	Fichas técnicas.....	127

PROGRAMA DE ADiestramiento Militar con Perspectiva de Igualdad de Género.

I. Información.

- A. Con el objeto de reforzar la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres dentro del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea en alineación con el “Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres SEDENA 2013”, llevo a cabo la planeación del “Programa de Adiestramiento Militar con Perspectiva de Género”, en coordinación con instituciones gubernamentales y organismos de la Secretaría de las Defensa Nacional.
- B. Este programa se realiza empleando recursos económicos etiquetados por la SHCP, en alineación a las acciones estratégicas del Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres SEDENA 2013.
- C. El objetivo del presente programa consiste en realizar:
 - a. Acciones que promuevan la igualdad de oportunidades en la capacitación para las mujeres militares de tropa especialistas.
 - b. Acciones que promuevan la eliminación de la discriminación laboral indirecta por razón de género en el sistema de adiestramiento militar para el personal de tropa especialista.
- D. Para realizar la planeación del presente programa se consideraron los siguientes aspectos:
 - a. Lineamientos para el empleo de la Matriz del Marco Lógico, mediante la Metodología de Matriz de Indicadores para Resultados, implementada por la SHCP.
 - b. Lineamientos establecidos por el Sistema Nacional de Planeación Democrática y la ley de planeación vigente.
 - c. Proceso de planeación de políticas públicas.

II. Presentación.

- A. El presente programa tiene como principal propósito coadyuvar con el logro de los objetivos contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, en el que además de las cinco metas nacionales se pone énfasis en tres estrategias transversales para el desarrollo nacional, entre las que se encuentra el que todas las acciones de esta administración deberán de tener Perspectiva de Género.
- B. El plan de igualdad SEDENA 2013 contempla por su parte acciones para eliminar la discriminación y fomentar el desarrollo profesional de las mujeres militares. Con el objetivo de contribuir a la consecución de estos propósitos, se elaboró el “Programa de Adiestramiento Militar con Perspectiva de Género” en donde se establecen las bases y lineamientos para la ejecución de proyectos, que atenderán áreas de oportunidad que contribuyan a la transversalización de la perspectiva de género.
- C. Para la elaboración de este programa, en la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea se conformó un grupo de trabajo con “personal militar especialista en políticas públicas y género”, representantes de diversos organismos de la Secretaría de la Defensa Nacional, así como representantes de la población militar afectada.
- D. Se empleó la Metodología del Marco Lógico, lineamientos de la ley de planeación, y del Modelo de Equidad de Género del INMUJERES.
- E. Para la conformación del programa, se tomó como base:
El resultado que arrojó el diagnóstico de la situación de adiestramiento de las mujeres militares de tropa especialistas, realizado en agosto del 2013, en el cual se obtuvo información cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres militares especialistas, lo cual permitió problematizar una situación de discriminación laboral indirecta de la que son objeto las mujeres militares de tropa.
- F. Las acciones a realizar por este programa son presentadas en las siguientes fichas técnicas incluidas en anexos, en ellas se especifica la acción a desarrollar para cada organismo:
 - a. **(Ficha técnica A-1).** Girar ordenamientos a las unidades responsables.
 - b. **(Ficha técnica A-2).** Formar un comité especial.
Responsable de gestionar el proceso de capacitación de las mujeres militares de tropa, así como la gestión y administración de los recursos necesarios para llevar a cabo el mismo.

ADiestRAMIEnto MILItAR cON PERSPECTIvA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



- c. **(Ficha técnica A-3).** Formar una Subsección de Adiestramiento de las Mujeres Militares de Tropa. Esta subsección dependiente de la sección de adiestramiento militar de la UDEFA., será la responsable de la planificación, organización, dirección y control de los programas de adiestramiento respectivos.
- d. **(Ficha técnica A-4).** Capacitar al personal de la Subsección de Adiestramiento de las Mujeres Militares de Tropa., el personal que integre la subsección de adiestramiento militar de mujeres, debe contar independientemente de su capacidad técnica con capacitación en perspectiva de género.
- e. **(Ficha técnica A-5).** Materializar el Programa de Adiestramiento Militar con Perspectiva de Género. Bajo esta ficha se realizarán las siguientes actividades:
- Adecuación de instalaciones de la Subsección de Adiestramiento de las Mujeres Militares.
 - Formar equipos de capacitación (talleres móviles).
 - Implementar cursos bajo la modalidad (e-learning)
- El objetivo de estas acciones es llevar el adiestramiento a los centros de trabajo de las mujeres en sus horarios laborales.
- f. **(Ficha técnica A-6).** Implementar el sistema de adiestramiento en línea.
- g. **(Ficha técnica A-7).** Cuotas de género en los cursos.
Como medida de acción positiva, imponer cuotas de género del 30% de los asistentes a los cursos de capacitación.
- h. **(Ficha técnica A-8).** Eliminar las denominaciones masculinas en los cursos, utilizando un lenguaje incluyente que elimine las denominaciones exclusivamente masculinas.
- i. **(Ficha técnica A-9).** Realizar el adiestramiento que imparten los centros en los horarios laborales. Con el fin de no interferir con las responsabilidades familiares.
- j. **(Ficha técnica A-10).** Conferencias con empleadores.
A fin de hacerlos participes en el proceso y evitar que intencionalmente o por desconocimiento obstaculicen el proceso.
- k. **(Ficha técnica A-11).** Seguimiento y evaluación del programa.

III. Alineación estratégica.

A. Nacional.

- a. El Plan Nacional de Desarrollo 2013, establece en las estrategias transversales para el desarrollo nacional, incorporar la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la administración pública federal.
- b. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018.

Este programa contiene seis objetivos transversales que se vinculan con las cinco metas del PND, que responden a los ejes estratégicos de la agenda de género, de particular interés para este programa son el objetivo transversal 3: promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad. En la estrategia 3.2. Se llama a promover el acceso de las mujeres al empleo decente, línea de acción 3.2.8. **Promover acciones afirmativas para incrementar la participación de las mujeres en espacios laborales tradicionalmente muy masculinizados**, cuya acción específica corresponde a la SEDENA, SEMAR y STPS. Línea de acción 3.5.7. Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con la vida personal y la familiar, cuya línea de acción es general para los órganos de la A.P.F. Para ambas líneas de acción la STPS es la dependencia encargada de su seguimiento.

Así como el objetivo transversal 6: incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional. Estrategia 6.3. Orientar y promover la integración de la igualdad de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, línea de acción 6.3.1. **Promover acciones afirmativas en los programas sectoriales**, regionales, institucionales y especiales, acordes con el PROIGUALDAD (2013-2018), cuya línea de acción es general, siendo la entidad encargada de su seguimiento el INMUJERES.

- c. Programa Sectorial de Defensa Nacional 2012, en su objetivo 1, estrategia 1.1. Línea de acción 1.1.14 que indica establecer medidas para **ampliar los espacios para la mujer militar, que propicien su desarrollo profesional** y eviten la marginación en la asignación de puestos; y la línea de acción 1.1.15 incrementar las opciones para que el personal militar ocupe puestos afines a su especialidad, que coadyuven a su desarrollo profesional.

- d. Programa para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres SEDENA 2013. Llama a realizar acciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, así como a realizar aquellas que promueven la erradicación de cualquier forma de discriminación de género dentro del Ejército y Fuerza Aérea. Uno de los nuevos proyectos de este programa es **realizar acciones de capacitación para el empoderamiento de la mujer**, el objetivo general (párrafo V) del programa es contribuir al desarrollo profesional de mujeres y hombres en la secretaría; promoviendo específicamente la prevención, denuncia y eliminación de prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación, cabe destacar el apartado b (objetivos específicos), inciso (d) **impulsar la capacitación y formación profesional con perspectiva de género**, que promuevan el desarrollo de competencias tanto técnicas como de actitud del personal militar en todos los niveles de esta secretaría de estado.

B. Internacional.

- a. La convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en el artículo 10 de su parte III, establece: **“los estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurar la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación”**. En especial atención al inciso c) la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la **modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza**.
- b. Plataforma de acción surgida de la conferencia mundial de Beijing en su apartado “b” del capítulo IV, donde llama a considerar la situación educativa de las mujeres y las medidas que deben tomarse para conseguir la igualdad real en este plano, el apartado señala que la educación es un derecho humano y constituye un instrumento indispensable para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz.

IV. **Planeación estratégica.**

- A. Misión.
incorporar la perspectiva de género en el sistema de adiestramiento militar del personal de tropa especialista.
- B. Visión.
Construir un sistema de adiestramiento militar que sea base del desarrollo profesional-militar, para mujeres y hombres en igualdad de circunstancias.
- C. Diagnóstico.
En la sección de adiestramiento de la UDEFa se realizó un diagnóstico con el fin de conocer la situación real que guarda el adiestramiento de mujeres y hombres de tropa especialistas, (**apéndice “A”**), en el cual se analizan los factores que intervienen en su adiestramiento bajo una perspectiva de igualdad de género, tomando en cuenta factores financieros, procesos y procedimientos que permitan determinar fortalezas y debilidades así como oportunidades y amenazas.
- La información de obtuvo por medios cuantitativos y cualitativos, aplicados a hombres y mujeres militares especialistas, con antigüedad y lugar de trabajo similares, los primeros por medio de encuesta a 45 hombres y 45 mujeres, los segundos por medio de entrevistas a 15 mujeres y 15 hombres.
- Los resultados fueron los siguientes: 86.6 % de las mujeres no ha recibido ningún tipo de capacitación en su carrera militar, el restante 13.4 % ha participado al menos en una ocasión en mencionados cursos. Por su parte el grupo de hombres que no ha participado en ningún tipo de capacitación equivale al 44.4% mientras que los hombres que han recibido capacitación corresponden al 55.6%, estos últimos el 26.5 % ha participado en más de una ocasión en citados cursos.
- D. Objetivo estratégico.
El objetivo estratégico del programa es fomentar la capacitación de mujeres militares en igualdad de circunstancias a los hombres, tomando en cuenta el contexto social e institucional.

V. Marco lógico.

A. Análisis y definición del problema.

El problema se definió en base a las diferencias en adiestramiento entre mujeres y hombres de tropa especialistas que causaron alta en las fuerzas armadas en el periodo del 2008- 2012. El problema consiste en:

“Las mujeres militares de tropa tienen menores oportunidades de capacitación en relación a los hombres de la misma jerarquía y antigüedad”

B. Análisis de involucrados.

a. Alto mando.

Conforme a la ley orgánica de la secretaría es el responsable de organizar, equipar, educar, adiestrar, capacitar, administrar y desarrollar a las fuerzas armadas de tierra y aire.

b. EMDN S-1 RH (mesa género)

Órgano técnico operativo colaborador inmediato del alto mando, a quien auxilia en la planeación y coordinación de asuntos relacionados con los recursos humanos del personal integrante de la secretaría.

c. Rectoría UDEFA Sección de Adiestramiento Militar.

Como órgano encargado de dirigir el sistema educativo militar y materializar los cursos que se imparten a las y los militares a través de las escuelas y centros de adiestramiento.

d. Subsección de Adiestramiento de las Mujeres Militares de Tropa.

Responsable de materializar el programa de adiestramiento militar con perspectiva de igualdad de género.

e. Dirección general de derechos humanos.

Organismo especializado para la implementación de políticas públicas que fomenten la cultura de respeto a los derechos humanos, derecho internacional humanitario y la transversalización de la perspectiva de género en la sedena.

f. Observatorio para la igualdad.

Órgano encargado de planear, detectar, evaluar e implementar acciones dirigidas a prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por motivo de género y asegurar la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

- g. INMUJERES.
Institución del gobierno federal encargada de dirigir la política nacional para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las acciones del estado mexicano.
Brindará apoyo y asesoría técnica, realizará evaluaciones para verificar los logros del programa.
 - h. STPS.
Dependencia encargada del seguimiento de los esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar en la APF.
 - i. Representantes del grupo afectado.
Responsables de canalizar por conducto de la Subsección de Adiestramiento Militar, las propuestas concernientes a mejorar el programa de adiestramiento.
- C. Arbol de problemas.
Ver apéndice “B”
 - D. Arbol de objetivos.
Ver apéndice “C”
 - E. Estructura analitica del programa.
Ver apéndice “D”
 - F. Matriz de indicadores para resultados (MIR)
Ver apéndice “E”

VI. Propósito del programa.

Impulsar la capacitación y formación profesional con perspectiva de igualdad de género.

VII. Objetivos.

- A. General.
Fomentar la igualdad de oportunidades de adiestramiento para mujeres militares de tropa especialistas.
- B. Específicos.
 - a. Contribuir a eliminar estereotipos de género dentro de la secretaría.
 - b. Fomentar la inclusión de las mujeres militares en todas las áreas laborales.
 - c. Eliminar la discriminación indirecta por razón de género dentro del sistema de adiestramiento militar concerniente al personal de tropa especialista.

VIII. Misiones a los organismos del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

- A. E.M.D.N. S-1 R.H. (mesa género)
Para efectos de este programa será el responsable de girar los ordenamientos correspondientes a los organismos encargados de la materialización de este programa. Así como de establecer la coordinación necesaria con INMUJERES y STPS conforme a las **fichas técnicas A-1 y A-11.**
- B. Comité.
Gestionara el proceso de capacitación de las mujeres militares de tropa, gestionando y administrando los recursos necesarios para la ejecución del mismo, conforme a las **fichas técnicas A-2 y A-11.**
- C. Universidad del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos. Sección de adiestramiento militar.
Responsable de crear la Subsección de Adiestramiento Militar de las Mujeres Militares, debiendo supervisar que los planes y programas de estudio sean elaborados conforme a la ruta profesional de la especialidad respectiva, de igual forma dara seguimiento y emitira los informes respectivos, conforme a las **actividades A-2, A-3 y A-11.**
- D. Subsección de Adiestramiento de las Mujeres Militares.
Responsable de la materialización del presente programa, debiendo realizar las actividades señaladas en las **fichas técnicas A-5, A-6 y A-9.**

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

- E. Dirección General de Derechos Humanos.
Será el responsable de gestionar y canalizar los recursos económicos necesarios para la ejecución del programa.
- F. Observatorio para la igualdad.
Responsable del seguimiento y evaluación del programa al término de su ejecución y de forma trimestral, conforme a los indicadores de verificación incluidos en el marco lógico, de igual forma ejecutará las actividades **A-4, A-7, A-8, A-10 y A-11** en coordinación con los organismos responsables.
- G. INMUJERES.
Proporcionará asesoría técnica, de igual forma realizará evaluaciones para verificar los logros del programa, coadyuvará además en las actividades **A-7, A-10 y A-11**.
- H. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
Será el organo encargado de verificar y dar seguimiento a las acciones para incrementar la participación de las mujeres en espacios laborales tradicionalmente muy masculinizados, así como verificar que las actividades de adiestramiento faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con la vida personal y la familiar., conforme a la actividad **A-11**.

IX. Prescripciones comunes.

Los organismos responsables de los proyectos deberán:

- A. Ajustarse a lo establecido en el Art. 2 Fracc. LVII, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- B. Realizar el desglose por partida de gasto y detalles de ejecución, apegándose al proyecto autorizado, para transparentar la rendición de cuentas, o en su caso, solicitar al organismo correspondiente realice los procedimientos de licitación y contratación necesarios.
- C. Informar resultados.
los informes se realizarán trimestralmente.

X. Viabilidad y riesgos.

- A. Viabilidad institucional.
la viabilidad institucional del proyecto está fundamentada en que el mismo habrá de ser ejecutado dentro de la estructura organizativa y operacional de la SEDENA.
- B. Viabilidad financiera.
Los recursos necesarios son parte integrante del volumen anual de recursos etiquetados para género que entrega la SHCP a la SEDENA para el periodo fiscal 2014, por lo que no representan un gasto directo para la secretaría.

XI. Costos y financiamiento

El programa será financiado mediante los recursos etiquetados para género que otorga la SHCP, el costo total del proyecto es de **\$1,500,000 MX** para el primer año de ejecución, los cuales se ejercerán de acuerdo al plan de gastos aprobado:

Apéndice “F” Plan de gastos.

ELABORÓ.

REVISÓ.

COORDINADOR DEL
PROYECTO.

RESPONSABLE DEL PROYECTO.

APROBÓ:

GRAL. SRIO. DE LA DEFENSA NACIONAL.

XII. APÉNDICES.

APÉNDICE “A”

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE ADiestramiento de Mujeres y Hombres Militares de Tropa Especialistas.

PRESENTACIÓN.

El presente trabajo tiene como objetivo proporcionar información sobre la situación que guarda el adiestramiento de mujeres y hombres militares de tropa “especialistas” con el fin de detectar la posible existencia de desigualdades de género, esto es necesario para impulsar acciones positivas que transformen los modelos de adiestramiento en sistemas flexibles, donde la utilización de la tecnología y sistemas educativos de vanguardia acorde a las necesidades de género, sean claves para mejorar la posición laboral de la mujer militar en las Fuerzas Armadas. De igual forma los resultados de este diagnóstico serán la base para la formulación de una intervención mediante una acción positiva destinado al beneficio de las mujeres para promover la igualdad de oportunidades, utilizando como método la eliminación de factores causales de discriminación indirecta.

I. INTRODUCCIÓN.

En la elaboración de este trabajo se ha incorporado la Perspectiva de Igualdad de Género como herramienta fundamental para develar las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito educativo, tomando en cuenta la carga social que afecta principalmente a las mujeres por su condición de género, buscando aquellos aspectos concretos que impidan la conciliación de las esferas laboral-familiar.

II. ASPECTOS GENERALES DEL DIAGNÓSTICO.

A. Características del personal.

- a. El personal del cual se obtuvo la información base de este diagnóstico corresponde a hombres y mujeres de la clase de tropa “especialistas”. Cuya fecha de ingreso a las Fuerzas Armadas se realizó en el periodo correspondiente a los años 2008-2013.

- b. Tamaño y tipo de muestra.

La muestra de este estudio es del tipo No probabilística por conveniencia, a pesar de que en este tipo de muestras los resultados no son generalizables, dadas las características del personal seleccionado, se considera que es una muestra representativa. La muestra se extrajo de varias unidades del Ejército y Fuerza Aérea radicadas en diversas plazas de la República Mexicana, de las cuales se obtuvo información cuantitativa y cualitativa de la siguiente forma:

1. Información cuantitativa:

45 cuestionarios a hombres y a 45 mujeres.

2. Información cualitativa.

15 entrevistas a hombres y 15 entrevistas a mujeres.

B. Resultados de la participación en adiestramiento de mujeres y hombres.

a. Resultados de la información cuantitativa.

El 12.85% de las mujeres han participado alguna vez en adiestramiento, 57.1 % de los hombres han participado en al menos una ocasión, haciendo una diferencia de 44.25 puntos porcentuales a favor de los hombres. Pero además los hombres no solo participan en mayor porcentaje que las mujeres, sino también que cada uno lo hace en más ocasiones, de estos 28.8% han participado en una ocasión, 13.3% han participado en dos ocasiones, 6.6% han participado en tres ocasiones y por último el 6.6% ha participado en cuatro ocasiones.

b. Resultados de la información cualitativa.

Las mujeres tienen más obstáculos cualitativos que los hombres para ser participes del adiestramiento militar, en cuanto a la naturaleza de los motivos para no participar, las mujeres expresan motivos que se ligan a la dificultad para conciliar la vida familiar-laboral, especialmente en el cuidado de hijos o adultos mayores miembros de su familia.

C. Opiniones de las mujeres sobre el sistema de adiestramiento actual.

Se analizaron los principales obstáculos considerados por las mujeres los cuales son.

a. Ubicación de los centros de adiestramiento,

La opinión de las mujeres militares respecto a la distancia en que se encuentran los centros de adiestramiento de su lugar de residencia fueron de: 10% muy cercanos; 25% cercanos y 65% nada cercanos.

b. Horarios de adiestramiento.

Los cursos de capacitación actualmente se imparten en horarios extendidos, con dos o tres horas extras a la jornada laboral.

90% No considera adecuado el horario.

10% Lo considera adecuado.

c. Denominaciones.

65 por ciento de los cursos que se ofertan tienen denominación exclusivamente masculina; 35 por ciento tienen una denominación indistinta, y un 0 por ciento tienen denominación exclusivamente femenina.

d. Modalidades de impartición.

La modalidad que actualmente se emplea es la presencial, lo cual afecta particularmente a las mujeres debido a su condición de género, ya que impide la conciliación de las esferas familiar-laboral.

Mediante la utilización de las tecnologías de la información y el empleo de diferentes metodologías de estudio, las preferencias del grupo por modalidades de adiestramiento se inclinaron hacia los talleres móviles 60%; sistemas on- line 30%; semi-presenciales 10%; por correo 0%.

D. Análisis de la política de adiestramiento.

El Sistema de Adiestramiento actual se caracteriza por tomar como base para su elaboración factores tales como la ubicación, el horario, la denominación y modalidades de impartición de adiestramiento, que afectan particularmente a las mujeres por su condición de género. Este diagnóstico muestra que la modificación de estos cuatro aspectos de forma tal que permitan la conciliación de las actividades familiares-laborales, origina una mayor disposición por parte del grupo de mujeres para realizar adiestramiento, lo cual se reflejaría en un incremento de solicitudes y paulatinamente en un incremento en la participación porcentual de mujeres en cursos de capacitación.

E. Conclusiones.

a. Problemas detectados.

El Sistema de adiestramiento posee características en su diseño que imposibilitan la conciliación de la esfera familiar-laboral, lo cual afecta particularmente a las mujeres, esto se observa en que ellas cuentan con menor participación en cursos de adiestramiento equivalente al 44.25% de diferencia en relación con los hombres de la misma jerarquía, especialidad y antigüedad.

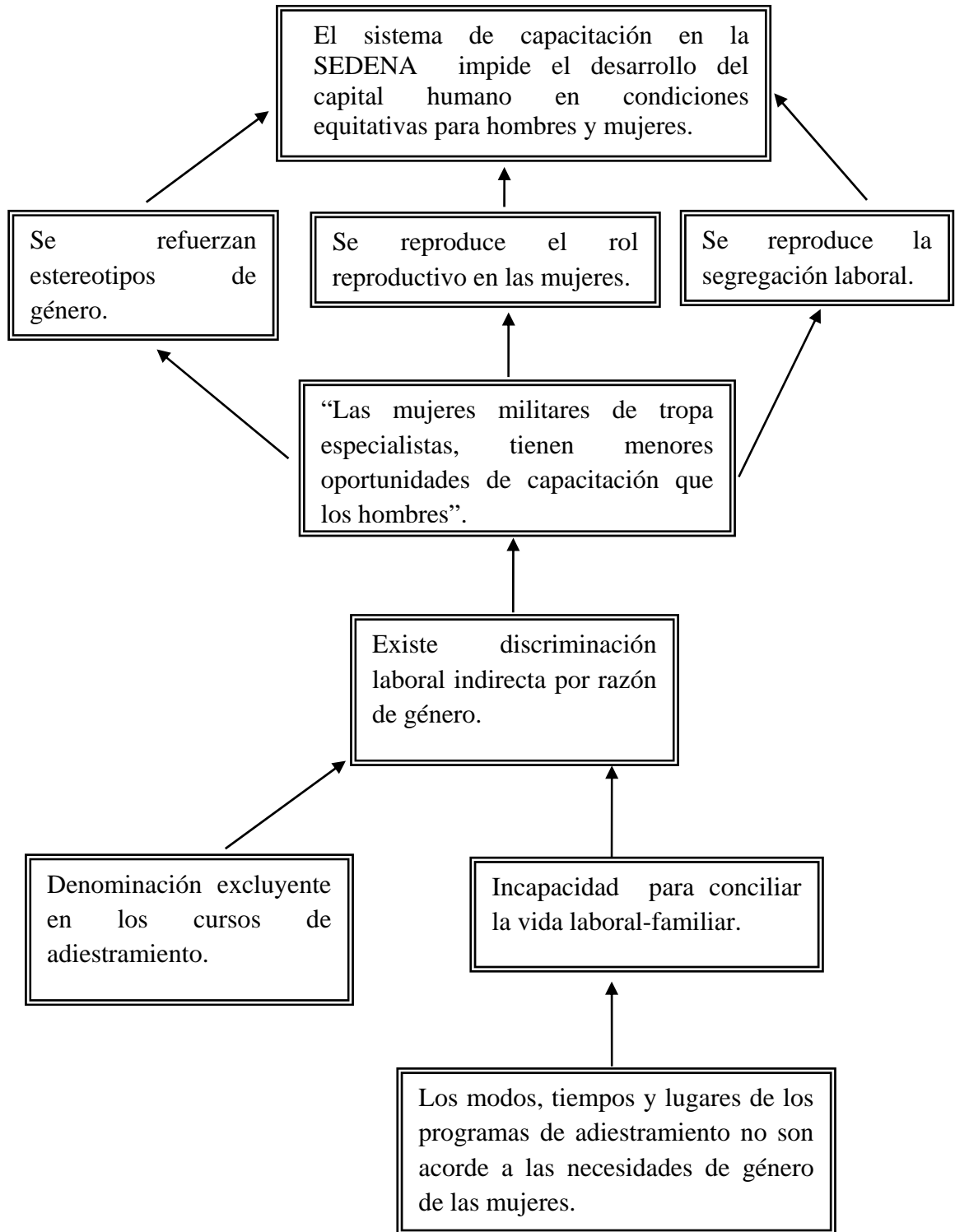
b. Propuesta.

Mediante un plan de acción positiva, reestructurar los programas de adiestramiento militares de forma tal que se modifiquen los cuatro principales factores de la estructura y diseño de estos programas, entendidos estos como: Ubicación de los centros de adiestramiento, Horario en que se realizan los cursos de capacitación, eliminación de denominaciones exclusivamente masculinas y empleo de modalidades de impartición flexibles y acordes a los requerimientos del grupo afectado.

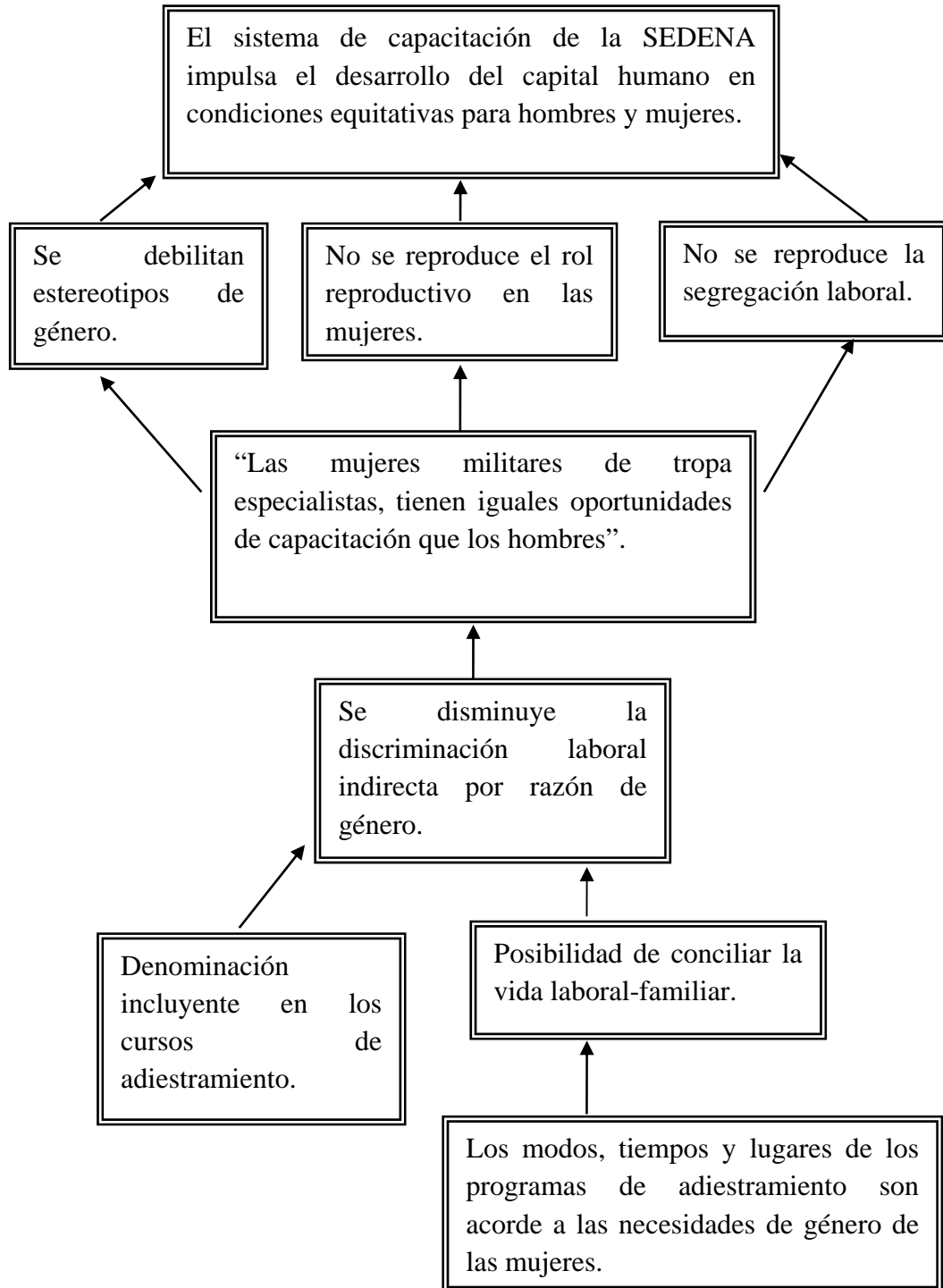
ELABORÓ:

COORDINADOR DEL PROYECTO.

APÉNDICE “B”: ARBOL DE PROBLEMAS.



APÉNDICE “C”: ARBOL DE OBJETIVOS.



Apéndice “D” Estructura analítica del programa.

Adiestramiento Militar con Perspectiva de Género.		MIR.		Resultados clave.	Indicadores.	Medios de verificación.	Supuesto.
Problemática.	Solucion.	Nivel.	Resumen Narrativo.				
El sistema de capacitación en la Sedena, impide el desarrollo del capital humano en condiciones equitativas para hombres y mujeres.	Impulsar la capacitación y formación profesional con perspectiva de igualdad de género.	Fin Sintaxis El que: Mediante/ a través El como:	Impulsar la capacitación y formación profesional con perspectiva de igualdad de género, que promuevan el desarrollo de competencias técnicas de las Mujeres Militares de Tropa, lo cual contribuirá a que No se reproduzca y perpetue en los lugares de trabajo, el rol reproductivo que se impone como carga social a las mujeres militares de tropa.	1. Debilitar estereotipos de género.	1. Cargos que ocupan las mujeres.	1.Verificación de planillas orgánicas.	Se cuenta con el apoyo político para impulsar las acciones.
Efectos.	Fines.		1.-Se refuerzan estereotipos de género en la secretaría.	2. Evitar que se reproduzca el rol reproductivo en las mujeres.		2. Actividades que realizan las mujeres.	
2.-Se reproduce el rol reproductivo en las mujeres.	2.-No se reproduce el rol reproductivo.		2.-Se reproduce el rol reproductivo en las mujeres.	3. Evitar que se reproduzca la segregación laboral.			
3.-Se reproduce la segregación laboral.	3.-No se reproduce la segregación laboral.		3.-Se reproduce la segregación laboral.				

ADiestRAMIENTO MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



<p>Problema. Población: Las mujeres militares de tropa especialistas. Descripción del problema: tienen menores oportunidades de capacitación. Magnitud. (línea base): Esto se refleja en que ellas realizan 44.25 puntos porcentuales menos de capacitación que los hombres de la misma jerarquía y antigüedad.</p>	<p>Objetivo. Población: Las mujeres militares de tropa especialistas, Descripción del resultado esperado: Se incrementan las oportunidades de capacitación de las mujeres militares de tropa. Magnitud (resultado esperado): Iguales oportunidades de capacitación entre hombres y mujeres militares de tropa especialistas.</p>	<p>Propósito. Sintaxis Sujeto: Verbo presente: Complement o/ resultado logrado:</p>	<p>“Las mujeres militares de tropa especialistas, tienen iguales oportunidades de capacitación, que los hombres de la misma jerarquía y antigüedad”.</p>	<p>Igualdad en las oportunidades de capacitación.</p>	<p>Promedio de cursos que imparte el SAM en que participan las mujeres.</p>	<p>Informes de la subsección de adto. de las mujeres militares.</p>	<p>Las mujeres militares culminan satisfactoriamente los cursos de adiestramiento.</p>
<p>Causas. Existe discriminación laboral indirecta por razón de género en el SAM.</p>	<p>Medios. Se disminuye la discriminación laboral indirecta por razón de género en el SAM, a través de:</p>	<p>Componentes Sintaxis: Productos o Svs. Terminados: Verbo participio pasado:</p>	<p>Situación de discriminación laboral indirecta por razón de género en el SAM disminuida.</p>	<p>Eliminar los principales factores que producen discriminación indirecta por razón de género en los programas de adiestramiento.</p>	<p>Porcentaje de avance en la concreción de las actividades.</p>		<p>Se cuenta con el apoyo para ejecutar las actividades de forma simultánea.</p>

Adiestramiento Militar con Perspectiva de Género.		MIR.		Resultados clave.	Indicadores.	Medios de verificación	Supuesto.
Problemática.	Solucion.	Nivel.	Resumen Narrativo.				
1. Denominación excluyente en los cursos de adiestramiento.	1. Denominación incluyente en los cursos de adiestramiento.	Actividades Sintaxis: Sustantivo o derivado de verbo: Complemento.:	1. Lenguaje incluyente en la denominación de cursos de adiestramiento de la especialidad utilizado.	Elaborar la oferta de cursos del S.A.M. con lenguaje incluyente.	Porcentaje de avance en la elaboración de la oferta de cursos del S.A.M. con lenguaje incluyente.	Informes de la subsección de adto. de las mujeres militares.	Se cuenta con los recursos económicos y autorización del alto mando para ejecutar el programa.
2. Los modos, tiempo y lugares donde se ejecutan los programas de adiestramiento que requieren equipos especiales no son acorde a las necesidades de género, lo cual genera incapacidad para conciliar la vida familiar-laboral.	2. Los modos, tiempo y lugares donde se ejecutan los programas de adiestramiento que requieren equipos especiales son acorde a las necesidades de género.		2. Para cursos que requieran equipos especiales (Conducción de Vehs. Mecánica, etc.) Programas de adiestramiento para realizarlos dentro de horarios laborales.	Ajustar los programas de adiestramiento	Porcentaje de avance en el ajuste de los programas de adto.		

ADiestramiento Militar con Perspectiva de Igualdad de Género.



Adiestramiento Militar con Perspectiva de Género.		MIR.		Resultados clave.	Indicadores.	Medios de verificación	Supuesto.
Problemática.	Solucion.	Nivel.	Resumen Narrativo.				
3.-Los cursos que no requieren equipos especiales se realizan en los centros de adiestramiento regionales, en lugares y tiempos que impiden conciliar la vida familiar-laboral.	3.-Los cursos que no requieren equipos especiales se realizan en los lugares y horarios de trabajo de las mujeres, permitiendo la conciliación de la vida familiar-laboral.	Actividades Sintaxis: Sustantivo o derivado de verbo: Complemento.:	3.-Para cursos que no requieran equipos especiales, Metodos de adiestramiento a distancia (en línea) y talleres móviles, que permitan llevar el adiestramiento a los lugares de trabajo en horarios laborales empleados.	3.1. Implementar adiestramiento en línea. 3.2. Implementar talleres móviles.	Porcentaje de avance en la implementación de adto. en línea. Porcentaje de implementación de talleres móviles.	Informes de la subsección de adto. de las mujeres militares.	Se cuenta con los recursos económicos y autorización del alto mando para ejecutar el programa.

Apéndice “E” Matriz de Indicadores para Resultados.

	RESUMEN NARRATIVO.	INDICADORES.	MEDIOS DE VERIFICACIÓN.	SUPUESTOS.
FIN.	Impulsar la capacitación y formación profesional con perspectiva de igualdad de género, que promueva el desarrollo de competencias técnicas de las Mujeres Militares de Tropa, lo cual contribuirá a que No se reproduzca y perpetue en los lugares de trabajo, el rol reproductivo que se impone como carga social a las mujeres militares de tropa.	Cargos que ocupan las mujeres.	Verificación de planillas orgánicas.	Se cuenta con el apoyo político para impulsar las acciones.
		Actividades que realizan las mujeres.	Verificación en los lugares de trabajo.	
PROPÓSITO.	“Las mujeres militares de tropa especialistas, tienen iguales oportunidades de capacitación, que los hombres de la misma jerarquía y antigüedad”.	Promedio de cursos que imparte el SAM en que participan las mujeres.	Informe de resultados de la subsección de adto. mil. de las mujeres especialistas	Las mujeres militares culminan satisfactoriamente los cursos de adiestramiento.
		Porcentaje total de mujeres que participan en cursos.		
COMPONENTES.	Situación de discriminación laboral indirecta por razón de género en el SAM disminuida.	Porcentaje de avance en la concreción de actividades.	Informes de la subsección de adto. de las mujeres militares.	Se ejecutaron correctamente las actividades de forma simultánea.

ADiestRAMIEnto MILITAR CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO.



	RESUMEN NARRATIVO.	INDICADORES.	MEDIOS DE VERIFICACIÓN.	SUPUESTOS.
ACTIVIDADES.	1.-Lenguaje incluyente en la denominación de cursos de adiestramiento de la especialidad utilizado.	1.-Porcentaje de avance en la elaboración de oferta de cursos del SAM con lenguaje incluyente.	Informe de actividades de la subsección de Adto. militar de las mujeres.	Se cuenta con recursos económicos y autorización del alto mando.
	2.-Para cursos que requieran equipos especiales (Conducción de Vehs. Mecánica, etc.) Programas de adiestramiento se realizan dentro de horarios laborales.	2.-Porcentaje de avance en el ajuste de los programas de adiestramiento.		
	3.-Para cursos que no requieran equipos especiales, se cuenta con metodos de adiestramiento a distancia (en línea) y talleres móviles, que permitan llevar el adiestramiento a los lugares de trabajo en horarios laborales empleados.	3.-Porcentaje de avance en la implementación de métodos de adiestramiento en línea y de talleres móviles.		

Apéndice “F” PLAN DE GASTOS Y ADQUISICIONES (CRONOGRAMA)

Actividad conforme a ficha técnica.		Costo directo.	Adquisición de bienes y servicios.	Fecha.	Ejecutante.	Responsable
A-1	Girar ordenes necesarias, difusión del plan.	-----	No se requiere (se emplea personal y equipo de la Sedena).	Mayo 2014	EMDN S-1 (Mesa Género)	EMDN S-1 (Mesa Género)
A-2	Formar un comité especial.	-----	No se requiere (se emplea personal y equipo de la Sedena).	Mayo 2014	EMDN S-1 (Mesa Género)	EMDN S-1 (Mesa Género)
A-3	Formar la subsección de adiestramiento de las mujeres militares de tropa.	500,000	Local, equipo de computo, inmobiliario.	Junio 2014	Jefe sec. Adto. mil.	DN-14 UDEFA.
A-4	Capacitar al personal de la Sec. de Adto. Mil.	-----	No se requiere (se emplea personal y equipo de la Sedena).	Junio 2014	Especialistas en PP y Género de la Sedena	Observatorio Para la Igualdad de la Sedena.
A-5	Formar talleres de capacitación móviles.	500,000	Equipo de computo (lap top), proyector, gastos de transportede capacitadores.	Julio 2014	Equipo de capacitadores de la Sedena.	Sub. Sec. Adto. Mil. Mujeres.
A-6	Implementar Sistema de Adiestramiento en Línea.	400,000	Equipo de computo, redes de informatica, svcs. Internet, plataforma educativa.	Julio 2014	Equipo de ingenieros militares.	DIR. GRAL. INGENIEROS.

Actividad conforme a ficha técnica.		Costo directo.	Adquisición de bienes y servicios.	Fecha.	Ejecutante.	Responsable.
A-7	Implementar cuotas de género.	-----	No se requiere (se emplea personal y equipo de la Sedena).	Julio 2014	Especialistas en PP y Género de la Sedena	Observatorio Para la Igualdad de la Sedena.
A-8	Eliminar denominaciones exclusivamente masculinas de cursos.	-----	No se requiere (se emplea personal y equipo de la Sedena).	Julio 2014	Especialistas en PP y Género de la Sedena	Observatorio Para la Igualdad de la Sedena.
A-9	Realizar adto. en horarios laborales.	-----	No se requiere (se emplea personal y equipo de la Sedena).	Duración del programa.	Especialistas en PP y Género de la Sedena	Sub. Sec. Adto. Mil. Mujeres.
A-10	Conferencias empleadores de la Sedena (Cmtes. de Unidades).	100,000	Gastos de transporte de conferencistas (Pnal. Sedena).	Duración del programa.	Especialistas en PP y Género de la Sedena y del INMUJERES.	Observatorio Para la Igualdad de la Sedena.
A-11	Seguimiento del Programa.	-----	No se requiere (se emplea personal y equipo de la Sedena).	Duración del programa.	EMDN S-1 (Mesa Género) INMUJERES. STPS.	EMDN S-1 (Mesa Género)
Total:		1,500,000				

XIII. FICHAS TÉCNICAS.

Ficha Técnica. No. A-1

Responsable:	E.M.D.N. S-1 Recursos Humanos (mesa género).	
Fecha:	Inicio: 1 may. 2014	Fin: 15 may. 2014
Objetivos:	Será el responsable de girar los ordenamientos correspondientes a los organismos responsables de la materialización de este programa. Así como de establecer la coordinación necesaria con INMUJERES y la STPS.	
Descripción:	<p>Conforme al Programa de Adiestramiento Militar con Perspectiva de Igualdad de Género. (2014) girar ordenamientos a los siguientes organos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. UDEFA. 2. DN-10. 3. Observatorio para la igualdad. <p>Establecer coordinación con organos externos de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. INMUJERES. 2. STPS. 	
Mecanismo de seguimiento y evaluación:	Informar al alto mando el porcentaje de avance y los resultados obtenidos.	

Ficha Técnica. No. A-2

Responsable:	E.M.D.N. S-1 (R.H.)	
Fecha:	Inicio: 15 mayo. 2014	Fin: 30 mayo 2014
Objetivos:	Formará un comité de género que gestionara el proceso de capacitación de las mujeres militares de tropa, controlando y administrando los recursos necesarios para la ejecución del mismo.	
Descripción:	El comité será el principal órgano responsable de la ejecución del presente programa, gestionara el proceso completo durante el tiempo que dure la ejecución del programa.	
Mecanismo de seguimiento y evaluación:	Informe al inicio y término de dicha actividad.	

Ficha Técnica. No. A-3

Responsable:	DN-14 Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea.	
Fecha:	Inicio: 1 Jun. 2014	Fin: 30 Jun. 2014
Objetivos:	Formará una subsección de adiestramiento de las mujeres militares de tropa.	
Descripción:	Esta subsección dependiente de la sección de adiestramiento militar de la UDEFA., será la responsable de la planificación, organización, dirección, control de los programas de adiestramiento respectivos.	
Mecanismo de seguimiento y evaluación:	Informes mensuales al E.M.D.N. S-1 (mesa género)	
Recursos disponibles.	\$500,000.00 MX.	

Ficha Técnica No. A-4

Responsable:	Observatorio para la igualdad entre hombres y mujeres.	
Fecha:	Inicio: 1 Jun. 2014	Fin 30 Jun. 2014
Objetivos:	Capacitar en perspectiva de igualdad de género al personal de la subsección de adiestramiento de las mujeres militares.	
Descripción:	Impartir un curso de perspectiva de igualdad de género de 80 hs. A la totalidad del personal integrante de la subsección de adiestramiento de las mujeres militares.	
Apoyos necesarios:	Apoyo técnico brindado por personal capacitado en perspectiva de igualdad de género de esta secretaría.	
Mecanismo de seguimiento y evaluación:	Informe al inicio y término de dicha actividad.	

Ficha Técnica No. A-5

Responsable:	Subsección de Adiestramiento de las Mujeres Militares.	
Fecha:	Inicio: 1 Jul. 2014	Fin 15 Jul. 2014
Objetivos	Materializar el programa de adiestramiento militar con perspectiva de género.	
Descripción	Formar equipos de talleres de capacitación móviles, bajo la premisa “llevar el adiestramiento a los lugares de trabajo de las mujeres militares”.	
Apoyos necesarios:	DN-14: instructores de diferentes materias.	
Recursos necesarios	500,000 mx.	
Mecanismo de seguimiento y evaluación	Informe al inicio y término de dicha actividad.	

Ficha Técnica No. A-6.

Responsable:	Dir. Gral. de Ingenieros.	
Fecha:	Inicio: 1 Jul. 2014	Fin 30 Jul. 2014
Objetivos	Implementar el sistema de adiestramiento en línea.	
Descripción	La Dir. Gral de Ingenieros a partir del 1 sep 2014, implementará el sistema de adiestramiento en línea, en las instalaciones de la Sub. Sec. de Adto. de las mujeres militares.	
Recursos necesarios:	400,000 mx.	
Mecanismo de seguimiento y evaluación	Informe al inicio y término de dicha actividad.	

Ficha Técnica No. A-7.

Responsable:	Observatorio para la igualdad entre hombres y mujeres.	
Corresponsable:	DN-14 (secc. De adto. Mil)	
Apoyos:	Inmujeres.	
Fecha:	Inicio: 15 Jul. 2014	Fin 30 Jul. 2014
Objetivos:	Imponer cuotas de género en los cursos que se imparten bajo el programa de adiestramiento de mujeres militares.	
Descripción:	El observatorio para la igualdad entre hombres y mujeres a partir del 1 sep. 2014, impondrá cuotas de género del 30%, con el fin de garantizar que las mujeres militares participen en los cursos que se implementen.	
Mecanismo de seguimiento y evaluación:	Informe al inicio y término de dicha actividad.	

Ficha Técnica No. A-8.

Responsable:	Observatorio para la igualdad.	
Cooresponsable	Sub. Sec. Adto. Mil.	
Fecha:	Inicio: 15 Jul. 2014	Fin 30 Jul. 2014
Objetivos:	Eliminar las denominaciones masculinas en los cursos.	
Descripción:	Revisara los programas de adiestramiento militares de personal especialistas con el fin de eliminar las denominaciones masculinas.	
Mecanismo de seguimiento y evaluación:	Informe al inicio y término de dicha actividad.	

Ficha Técnica No. A-9.

Responsable:	Subsección de adiestramiento de las mujeres militares.	
Fecha:	Duración del programa.	
Objetivos:	Realizar el adiestramiento que imparten los centros de capacitación, en los horarios laborales. Con el fin de no interferir con las responsabilidades familiares.	
Descripción:	Los equipos de talleres móviles, así como la plataforma educativa de educación a distancia, de la subsección de adiestramiento de las mujeres militares realizará el adiestramiento en horarios laborales.	
Mecanismo de seguimiento y evaluación	Informe mensual de actividades.	

Ficha Técnica No. A-10.

Responsable:	Observatorio para la igualdad
Fecha:	Duración del programa.
Objetivos	Realizar conferencias con empleadores en cada región militar.
Descripción	El observatorio para la igualdad a partir de mayo del 2014 realizará un ciclo de conferencias en cada Región Militar con el fin de concientizar a los empleadores sobre los alcances y objetivos del presente programa.
Recursos disponibles.	100,000 MX.
Mecanismo de seguimiento y evaluación	Informe mensual de actividades.

Ficha Técnica No. A-11.

Responsable:	E.M.D.N. S-1 Recursos Humanos (mesa género)
Fecha:	Duración del programa.
Objetivos	Seguimiento y evaluación de programa.
Descripción	El EMDN S-1 (R.H.) dará seguimiento y evaluación del programa conforme a la matriz de indicadores.
Mecanismo de seguimiento y evaluación	Informe mensual de actividades.

CAPÍTULO 6.

CONCLUSIONES.

La ideología androcentrista impregna el orden social, se naturaliza y legitima en las esferas del estado, la familia y el trabajo, las cuales lo refuerzan volviéndolo parte del orden natural de las cosas, una de sus principales fortalezas consiste en ser prácticamente invisible, se conceptualiza en forma abstracta, sin embargo tiene una efectividad sumamente práctica, es una fuerza modeladora de la vida de los individuos ya que determina quién y qué puede hacer en base a su sexo, jerarquizando las relaciones entre hombres y mujeres. En el estado es el hombre quien tiene los puestos de poder prominentes, en el hogar es el jefe de la familia, en el trabajo se reproduce el mismo patrón, esta jerarquización se sustenta en las estructuras de estas esferas, de forma tal que los espacios, los momentos, los instrumentos, son adecuados para los hombres, excluyendo a las mujeres al no tomar en cuenta sus necesidades de género, es decir se les discrimina explícita o implícitamente por razón de su sexo.

Esta discriminación no es meramente simbólica, tiene consecuencias nefastas para las mujeres al limitar su autonomía, libertad y desarrollo individual, pero no sólo afecta a las mujeres, afecta a la sociedad en cuanto se excluye la visión y aportes de la mitad de los seres humanos, creando una realidad sesgada que limita el potencial de desarrollo de las organizaciones y de la humanidad. En las últimas décadas se han realizado esfuerzos tanto a nivel internacional como nacional para reposicionar y reconocer la igualdad de género, los esfuerzos de la Administración Pública Federal se han plasmado a través de los instrumentos de planeación nacional, estas políticas han permeado incluso en esferas

de gobierno con un fuerte arraigo androcentrista como lo son las Fuerzas Armadas, símbolo de masculinidad, donde hasta hace poco tiempo las mujeres habían sido prácticamente excluidas, sin embargo en estas instituciones se ha generado un proceso de cambio interno a favor de la igualdad de género.

En la Secretaría de la Defensa Nacional uno de los principales logros ha sido la acción de igualdad para incorporar a 5,317 mujeres en un periodo de cuatro años (2008-2012), para laborar en áreas correspondientes a los servicios del Ejército y Fuerza Aérea, donde anteriormente no había mujeres, sobre todo en el servicio de “especialistas”, con mencionados reclutamientos se suma un total de 11,312 mujeres lo que equivale al 7% de la población militar, sin embargo la sola incorporación de las mujeres al medio castrense no ha disminuido la brecha de desigualdad, ya que la mayoría de las ramas militares se encuentran permeadas por una visión androcentrista que dicta el orden social dentro de la institución, y que excluye directa o indirectamente a las mujeres militares de ciertas áreas, sobre todo de aquellas que se consideran culturalmente más apropiadas para hombres.

La exclusión de las mujeres en el ámbito laboral de la SEDENA se logra por múltiples vías, algunas formales y otras informales, de estas últimas su principal característica es pasar desapercibidas, escondidas bajo aspectos que aparentan ser “neutrales”, pero que son determinantes para las relaciones de género, uno de estas vías de exclusión informal se encuentra en la capacitación como requisito básico para obtener una mejor posición laboral, cuando se carece de esta capacitación impartida por la propia SEDENA a través del Sistema de Adiestramiento Militar para las diversas especialidades del Ejército y Fuerza Aérea, se carece de la autorización explícita para

desempeñarse en alguna actividad laboral, sobre todo aquellas que requieren cierto adiestramiento especializado, cuando algún militar no cuenta con esta capacitación sus actividades quedan a criterio de su jefe inmediato, quienes normalmente emplean a las mujeres en actividades que consideran a criterio propio “apropiadas para ellas” en actividades tales como: aseo, edecanes, asistentes personales, etc., las cuales son consideradas culturalmente “menos duras” y por lo tanto de menor prestigio.

Entre requisitos de ingreso a cursos “neutrales” al género y criterios de empleo cargados de sexismo, se crea un círculo vicioso, donde a las mujeres no se les permite desempeñar actividades fuera del ámbito “doméstico”, ni cuentan con vías alternas de desarrollo profesional, debido a que los Factores Estructurales del Sistema de Adiestramiento Militar, es decir los modos, tiempos, lugares y denominaciones de los cursos, no son acorde a sus necesidades de género, ni se toma en cuenta la carga que la sociedad impone a las mujeres, los cursos de capacitación están estructurados de forma tal que solo los hombres tienen las condiciones para ingresar y permanecer en ellos. Este aspecto no es fácilmente visible, se requiere un análisis bajo la Perspectiva de Igualdad de Género para visualizar las condiciones diferenciadas para hombres y mujeres que genera la Política de Adiestramiento Militar, cuya estructura y forma de trabajo se ha naturalizado con el tiempo, de tal forma que parece ser el “estado natural de las cosas” y por lo tanto no tiene la necesidad de legitimizarse.

Este trabajo muestra entonces la manifestación de la ideología androcentrista en un sistema político como lo es el Sistema de Adiestramiento Militar (SAM.), de la SEDENA sus efectos, causas, problemas y posibles vías de solución basadas en cambios prácticos en la estructura administrativa que sustenta la jerarquización de las posiciones

entre hombres y mujeres, lo que implica un cambio en las relaciones de género, estas acciones para ser efectivas deben impactar en más de una esfera social, en este caso en el mercado y en la familia.

Con el fin de dotar a este trabajo de una estructura que pueda comprobarse científicamente, que además pueda replicarse en otro contexto con las adecuaciones pertinentes, se comenzó problematizando una situación de discriminación laboral indirecta en el SAM para una población específica constituida por las mujeres militares de tropa especialistas que ingresaron a las Fuerzas Armadas en el periodo de los años 2008 al 2012, en las cuales se percibe que estas tienen menores oportunidades de capacitación en relación a los hombres de la misma jerarquía y tiempo de servicios, pese a que las reglas formales del SAM no impiden explícitamente a las mujeres ser partícipes del mismo. Dicha falta de capacitación origina que el grupo afectado desempeñe en sus actividades laborales primariamente tareas domésticas, transcribiendo el rol reproductivo que realizan en sus hogares y perpetuándolo ante la imposibilidad de capacitarse en un sistema de adiestramiento que las excluye indirectamente.

Esta exclusión indirecta hace suponer la existencia de resistencias ocultas o no visibles, que se sustentan en una ideología que invisibiliza a las mujeres, sus aportes y esfuerzos, a la vez que no reconoce su potencial como militares. Estos obstáculos se plasman en los programas de adiestramiento, ocultos bajo una supuesta neutralidad en la cual se pretende que hombres y mujeres cubran los mismos requisitos para participar en cursos de adiestramiento, lo cual afecta particularmente a las mujeres dada su condición de género. Con el fin de obtener las bases sólidas que debe proporcionar una propuesta

de intervención que espera obtener recursos públicos, se analiza este hecho social, partiendo de la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los principales factores estructurales de la Política de Adiestramiento Militar, que originan que las mujeres militares de la clase de tropa tengan menores oportunidades de capacitación que los hombres de la misma jerarquía y antigüedad?

La hipótesis de partida es que la Política de Adiestramiento Militar actual no tiene Perspectiva de Igualdad de Género, esto se manifiesta en que los Programas de Adiestramiento Militar son elaborados bajo una ideología androcentrista, que origina que sus factores estructurales o elementos principales que le dan forma y definen, sean fuente de discriminación laboral indirecta por razón de género, restringiendo las oportunidades de capacitación de las mujeres.

La existencia de esta ideología subyacente en la Política de Adiestramiento Militar, manifestada en los programas de adiestramiento se observa en los resultados de esta investigación, en los cuales se trabajaron aspectos cuantitativos y cualitativos con el fin de obtener un espectro más amplio de análisis, en cuanto a los aspectos cuantitativos, se detectó que el caso de estudio (SAM) produce discriminación indirecta por razón de género para las mujeres militares de tropa especialistas, ya que en igualdad de circunstancias de ingreso al medio militar y ante un reglamento que no excluye directamente a las mujeres, estas reciben 44.3 puntos porcentuales menos en adiestramiento que los hombres, participando solamente en 35% de los cursos que ofrece el SAM para esta especialidad, debido a una denominación mayoritariamente masculina en los cursos, pero además los hombres no solo participan en mayor porcentaje que las

mujeres, sino también cada uno lo hace en más oportunidades, mientras que las mujeres que más participaron lo hicieron una única ocasión, los hombres participaron hasta cuatro veces.

La investigación denota además que las mujeres tienen más obstáculos del tipo cualitativo para asistir a cursos que los hombres, a través de entrevistas personales expresaron motivos que se ligan a la dificultad para conciliar la vida familiar-laboral, los cuales no fueron manifestados por los hombres. Estos se pueden resumir en: las mujeres no cuentan con tiempo, ya que en los horarios no laborales se dedican al cuidado de menores o de enfermos y adultos mayores de su familia; los centros de adiestramiento se encuentran en ciudades alejadas del lugar donde radican las mujeres, y éstas no pueden viajar con sus hijos ya que los cursos son en calidad de “internas”, realizándose además las actividades en horarios extendidos; otro factor es que son excluidas indirectamente de cursos de denominación exclusivamente masculina.

Dichos aspectos en conjunto o individualmente son una barrera que afecta particularmente a la mujer debido a su carga social. Lo anterior muestra que los tiempos, lugares, las denominaciones del SAM es decir aquellos factores que forman parte de su estructura, que definen y dan forma al sistema, son adecuadas únicamente para los hombres, invisibilizando a las mujeres. Esta diferencia en adiestramiento origina que las mujeres realicen dentro de la Secretaría de la Defensa Nacional las actividades más precarias o consideradas en el ambiente militar como menos “duras” (aseo, asistentes personales, edecanes, etc.), reforzando los estereotipos de género y reproduciendo así en el ámbito laboral el rol femenino que realizan en sus hogares, lo ocasiona en ellas baja representatividad en puestos de poder, perpetuación de los roles de género y baja

expectativa de desarrollo profesional, esta última debido a que las potencialidades objetivas de las mujeres militares son limitadas por el entorno social. Las expectativas concretas de capacitación que ofrece el SAM son escasas o bien se suscriben a las posiciones ofrecidas a las mujeres por una estructura sexuada de la división del trabajo, caracterizada por la invisibilización de los aportes, capacidades y potencialidades de las mujeres militares.

El fomento a la participación de las mujeres militares en actividades de adiestramiento es necesario para dar un paso importante en el cierre de la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en la SEDENA, esto además de mejorar su situación laboral al abrir la gama de posibilidades de empleo, detonará en las mujeres militares un estado de conocimiento y reconocimiento de su situación como trabajadoras y de sus derechos laborales, lo que sin duda alguna planteara nuevos retos y desafíos en búsqueda de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Bibliografía.

Acosta, Reveles (2010) *“Políticas Educativas y Exigencias Laborales. Incidencia en el desempeño de las académicas universitarias”* en Gutiérrez et al, (Comp.) *“Voces en ascenso”* Investigaciones Sobre Mujeres y Perspectiva de Género. México. INMUZA, SPAUAZ.

Acuerdo 01/2013 por el que se emiten los lineamientos para dictaminar y dar seguimiento a los programas del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. SEGOB. México. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5301827&fecha=10/06/2013.

Agencia Suiza para el Desarrollo y Cooperación (2006), *“Género y Desarrollo de capacitación para el empleo”*. Suiza, Agencia Suiza para el Desarrollo y Cooperación.

Aguilar, Luís (2000) *“Estudio introductorio”*, en *El Estudio de las Políticas Públicas*, México, Miguel Ángel Porrúa.

Anderson, Elizabeth. (1995) *Knowlwdge, Human Interests, and Objectivity in Feminist Epistemology*, en *Philosophical Topics*, Vol. 23 No. 2. University of Michigan, E.U.A.

Arias, Fernando (2001) *“Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la administración y del comportamiento”*. 6ª. Ed. México, Trillas.

Aldunante, E. y Córdoba J. (2011) *Formulación de programas con la Metodología de Marco Lógico*. ONU CEPAL. Chile. Disponible en: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/uneclac/unpan045744.pdf>.

Alcalá, Paloma et al (Comp.) *Mujer y Ciencia “La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología”*. España, FECYT.

Avelar, Renata (2010) “Género y fuerzas armadas en América Latina: un análisis sobre la incorporación de las mujeres en las instituciones militares de la región” LASA.

Aguilar, Luis F. (2000) “El estudio de las Políticas Públicas”. México. Porrúa.

Bustelo, María (2004) “La evaluación de las políticas de género en España”. España, Catara.

Bourdieu, Pierre (1998), “*La dominación masculina*” España, Edit. Anagrama.

CEAMEG, (2008) “*Conciliación De la vida familiar y laboral*”, México, CEAMEG.

Connell, R.W., (1996), “*Teaching the boys: new Research on Masculinity, and gender strategies for schools*”, en *Teachers College Record*, vol. 98, núm. 2. Winter, Columbia. Disponible en:

<http://xyonline.net/sites/default/files/Connell,%20Teaching%20the%20Boys%206.pdf>.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer CEDAW (1979) ONU. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>.

Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981). OIT.

Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Charlotte, Perkins (1911) “*Our Androcentric Culture, or The Man Made World*”.

Disponible en: <http://www.gutenberg.org/files/3015/3015-h/3015-h.htm>.

Ceh, Julia (2010) “*El sexismo en las imágenes del libro de texto*”, en Gutiérrez et al, (Comp.) “*Voces en ascenso*” Investigaciones Sobre Mujeres y Perspectiva de Género. México. INMUZA, SPAUAZ.

Del Tronco, José, (2012), *Guía del Seminario de Tesis I. (Parte II)* México, Flacso.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (1995), ONU. Disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>.

Encuesta Nacional sobre del Tiempo. ENUT (2009), México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en:

http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/especiales/enut/2009/ENUT_2009_MTB.pdf

Facio, Alda (2009), “*Metodología para el análisis del fenómeno legal*”, en El género en el derecho. Ensayos críticos, Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares (comps.). Ecuador, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Frías, Lorena (2000), “*Los derechos humanos de las mujeres: aportes y desafíos*”, EN: Las fisuras del Patriarcado: reflexiones sobre Feminismo y Derecho, Ecuador, FLACSO-CONAMU.

Guía técnica para la elaboración de los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. SHCP. México. Disponible en: http://www.hacienda.gob.mx/RDC/prog_plan_nacional/guia_tecnica_pnd_2013-2018.pdf.

Guía para la Elaboración de la Matriz de Indicadores para Resultados (2013)

CONEVAL. México. Disponible en:

http://www.coneval.gob.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/GUIA_PARA_LA_ELABORACION_DE_MATRIZ_DE_INDICADORES.pdf.

Gutiérrez, Raul (2003) “*Introducción al Método Científico*”. Esfinge, México.

Hasbún, P. Arce (2012), *¿Existe sesgo de género en las políticas de inserción laboral y empleabilidad?*, Chile, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile.

Hernández Sampieri, Roberto et al (2003) “¿Puede utilizarse más de un tipo de instrumentos de recolección de datos?”, en *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill. pp. 476-480.

Informe de rendición de cuentas SEDENA 2006-2012, disponible en:

<http://www.SEDENA.gob.mx/pdf/informes/rendiciondecuentas.pdf>.

Inchaustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth (2004) “*Materiales y Herramientas Conceptuales para la Transversalidad de Género*”. INMUJERES-D.F. México.

INMUJERES, PNUD (2007), “*ABC de Género en la Administración Pública*”

México. Disponible en:

<http://basica.sep.gob.mx/dgei/pdf/acticultu/ABCGENERO.pdf>

Lamberti, Ma. Julieta (2013) “*Metodología Cualitativa*” conferencia dictada durante la sesión metodología de la investigación. FLACSO 11 mayo 2013.

Lasswell, Harold (1992): “Orientación hacia las políticas”, en *Estudio de las Políticas Públicas*. Antologías de Política Pública Núm. 1, Luis F. Aguilar Villanueva (ed.), México: Porrúa. (pp. 79-103)

Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (última reforma DOF 03-04-2012)

SEDENA, México. Disponible en:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/169.pdf>.

Ley de Planeación (última reforma DOF 09-04-2012). Diario Oficial de la Federación.

México. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/59.pdf>.

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria (última reforma DOF 09-04-

2012). Diario Oficial de la Federación. México. Disponible en:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPRH.pdf>.

Ley General Para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (última reforma DOF 14-11-

2013). Diario Oficial de la Federación. México. Disponible en:

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

Lindblom, Charles (1959): *“La ciencia de salir del paso”*, en La Hechura de las Políticas Públicas. Antologías de Política Pública Núm. 2. Luis F. Aguilar Villanueva (ed.), México: Porrúa. (pp. 201-254).

Lester, Frank et al (1905) A *“Text-Book of Sociology”*. Macmillan, England. Disponible en: http://www.social-sciences-and-humanities.com/pdf/sociology_textbook.pdf.

Luna, Maria (2010) *“Las Educadoras y la Inserción al Posgrado en Educación Preescolar como Vía al autorreconocimiento”*, en: Gutiérrez et al, (Comp.) *“Voces en ascenso” Investigaciones Sobre Mujeres y Perspectiva de Género*. México. INMUZA, SPAUAZ.

Manual de Mando Militar (2001) SEDENA, México.

Mauro, Amalia (2004), *“El empleo en el sector financiero en Chile, nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones”*. Chile, Mujer y Desarrollo CEPAL.

Macias, Carlos (2010) *Reseña: Sobre la desigualdad en México*, Región y Sociedad año XXIV No. 53. 2012. Facultad de Economía UNAM, México.

Mercado, Salvador (2004) *¿Cómo Hacer una Tesis?*. Limusa, México.

Menchaca, Ordaz (2010) “*El impacto en las prácticas educativas de la formación de las y los docentes que cursaron talleres y proyectos específicos en el programa de equidad entre los géneros de la SEC en Zacatecas*” en Gutiérrez et al, (Comp.) “*Voces en ascenso*” Investigaciones Sobre Mujeres y Perspectiva de Género. México. INMUZA, SPAUAZ.

Ministerio de trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, Secretaría de Empleo (2001) “*El proyecto Ocupacional*”. España, Ministerio de trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, Secretaría de Empleo.

Michel Miné (2002), Texto revisado de la presentación realizada en el marco de la Conferencia “*Lucha contra la discriminación: Las nuevas directivas de 2000 sobre la igualdad de trato*”, Francia, 31 de marzo-1 de abril de 2003 en Trèves.

Nona Shahnazarian (2011) “*Gender asymmetry (Androcentrism) in Karabakhi Armenian dialect: the power of nomination*”. Caucasus Edition. Vol. 3, Issue 1, 7-10. Disponible en: <http://caucasusedition.net/wp-content/uploads/2010/05/Volume-3-Issue-1-March1-2011.pdf>.

Ortiz, Rafael (2002) “*Formulación y evaluación de proyectos de inversión*”. México, Universidad Autónoma de Zacatecas.

Perea Anduiza, Crespo Ismael, y Méndez Mónica (2009), “*La selección de las unidades: ¿cuántos casos?*”, en Cuadernos metodológicos Metodología de la ciencia política. Cuadernos Metodológicos N° 28. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas (Capítulos 3,4 y 5).

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. SEGOB. México. Disponible en: <http://pnd.gob.mx/>.

Prince, Evangelina (2008) “*Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿de que estamos hablando? Marco Conceptual*”, Area de Género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe.

Prince, Evangelina (2013) “*El ciclo de las Políticas Públicas con PEG: Transversalidad de la Igualdad de Género (Unidad 2)*” Guia 5. Diplomado Superior en Políticas Públicas e Institucionalización de la PEG. México, Flacso.

Programa de igualdad entre mujeres y hombres SDN 2013.

Rao, Aruna et al (1999) *Gender and Work. Organizational Change for Equality*.

Disponible en:

<http://www.gendertatwork.org/Portals/0/Uploads/Documents/Resources/GAW-REDUCE-2-3-0.pdf>.

Resolutions: 1325 (2000), 1960 (2010) Women, Peace and Security. ONU
Peacekeeping. Disponible en:

<http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/wps.shtml>.

Ribas Bonet, Ma. Antonia. (2004) “*Desigualdades de género en el Mercado Laboral, un problema actual*”. España, Departamento de Economía Aplicada, Universidad de les illes Balears.

- Rodríguez, H. (2013) “Metodología Cuantitativa” conferencia dictada durante la sesión metodología de la investigación. FLACSO 11 mayo 2013.
- Rubio, Maura (2011) “Construcción de un proyecto de investigación”, en VV.AA. (2011) Guía de Metodología. Maestría en Derechos Humanos y Democracia. México, Flacso.
- Sánchez, Bello (2002) “El androcentrismo científico: el obstáculo para la igualdad de género en la escuela actual”. Educar (29), 2002, 91-102
- Scott, Joan (1986) “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas Marta (Compiladora) El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. México, PUEG, 265-302p.
- Silveira, Sara (2002), Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor/OIT.)
- Subirats, et al (2008), “Las Políticas Públicas, Cap. 2 del libro Análisis y gestión de políticas públicas” España, Ariel.
- Subirats, Marina (1998), La Educación de las Mujeres: de la Marginalidad a la Coeducación. Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL. ONU, Chile.
- Telleria, Loreta (2010) “ Mujer y Fuerzas Armadas, Hacia un Enfoque de Género y Democracia” Congreso 2010 de la asociación de estudios latinoamericanos, Toronto, Canada, del 6 al 9 de octubre de 2010.
- Voces en Ascenso (2010) “Investigaciones sobre Mujeres y Perspectiva de Género”. INMUZA, SPAUAZ, México.

Yannoulas, Silvia C. (2005), “Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina”. Tendencias y Debates 4, REDETIS (IPE-UNESCO), Argentina.

Kurcyn, Patricia (2004) “*Acoso Sexual y Discriminación por Maternidad en el Trabajo*”. Biblioteca Jurídica Virtual, UNAM, México. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=1363>.

Zarembeg, Gisela (2011) “Metodología I” (Segunda parte). Maestría en Políticas Públicas Comparadas. FLACSO Sede México.

ANEXOS.

ANEXO: “A” TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE CONCEPTOS.

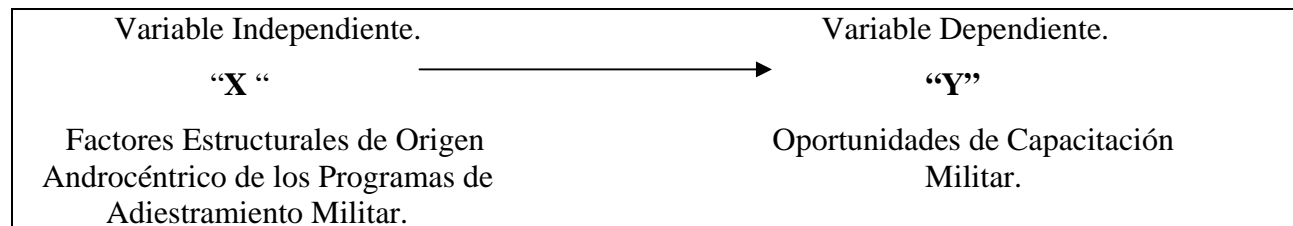
A) Factores estructurales de ideología androcentrista de los Programas de Adiestramiento Militar.

Dimensiones y Subdimensiones.	Variables.	Observables o Indicadores.	Categorías.	Fuentes de Información.
Centro de adiestramiento. Centros de adiestramiento y su relación con la cercanía a las mujeres militares.	Ubicación. Centros de adiestramiento existentes a nivel nacional.	No. de centros de adiestramiento por región militar según cercanía a mujeres militares de tropa	Muy cercano; Cercano; Nada cercano.	Programas de capacitación y convocatorias a cursos.
Horario. Horario para los cursos de capacitación y como afectan las relaciones familiares-laborales.	Horario de actividades. Que permita conciliar los espacios familiares-laborales.	Opinión de las militares respecto a la pertinencia de los horarios de capacitación De forma cualitativa se determina en qué medida interfieren con las actividades de las esferas familiar y laboral.	Adecuado; No adecuado.	Encuesta a mujeres militares.
Designación. Nombre genérico de los cursos designados para hombres y para mujeres. (Carpintero, Herrero, Conductor, Oficinista).	Tipo de Cursos. Designados tradicionalmente para mujeres y hombres.	Porcentaje de los cursos que tienen designación de origen para hombres o mujeres. Monopolio de actividades. “trabajo de hombres”	Tradicionalmente considerado masculino; Tradicionalmente considerado femenino.	Convocatoria anual de cursos, expedida por la sección de adiestramiento militar.

Dimensiones y Subdimensiones.	Variables.	Observables o Indicadores.	Categorías.	Fuentes de Información.
<p>Modalidades de impartición de cursos de capacitación.</p> <p>Se refiere a los métodos de materialización de los cursos de adiestramiento.</p>	<p>Modalidades de impartición conocidas y que tienen aplicación en el medio militar.</p>	<p>Número de modalidades empleadas según preferencia de las mujeres.</p> <p>A mayor número de modalidades empleadas mayor es la oportunidad de participar en las mismas.</p>	<p>Preferencia alta;</p> <p>preferencia media;</p> <p>Preferencia baja.</p>	<p>Programas de capacitación y convocatorias a cursos</p> <p>Entrevistas personales.</p>

B) Oportunidades de capacitación.

Dimensiones y Subdimensiones.	VARIABLES.	Observables o Indicadores.	categorias	Fuentes de Información.
Demanda de capacitación.	Solicitudes de capacitación	Disposición para ingresar solicitudes para participar en cursos de capacitación.	Mayor disposición. Menor disposición.	Programa piloto de adiestramiento militar con perspectiva de igualdad de género. Entrevistas personales.
Oferta de capacitación.	Contexto.	Modalidades. Número de modalidades de adiestramiento empleadas por el programa de adiestramiento militar.	Mejoría en la oferta educativa.	
		Denominación. Porcentaje de cursos libres de denominación de exclusividad masculina.		
	Periodo temporal.	Horarios. Dentro de la jornada laboral.	Igual oferta educativa.	
	Lugar.	Centros de adiestramiento. Centros de adiestramiento existentes a nivel nacional.		



ANEXO “B”
INSTRUMENTOS.

I. CUESTIONARIO.

Preguntas cerradas de opción múltiple, sobre las variables estudiadas. Tiempo estimado de aplicación 10 minutos.

Sexo _____ **Grado jerárquico.** _____

Lugar y fecha _____

Fecha de alta en las fuerzas armadas. _____

1. ¿El centro de adiestramiento más próximo a su domicilio a qué distancia se encuentra?

Diría usted que se encuentra: a) Muy cercano; b) Cercano; c) Nada cercano.

Entendiendo por muy cercano un tiempo de traslado de cero a dos horas; cercano de dos a cuatro horas y nada cercano para más de cuatro horas.

2. ¿Los horarios de los centros de adiestramiento interfieren con sus actividades familiares?

a) Interfieren; b) No interfieren.

3. ¿Ha sido considerada para cursos con denominación masculina? (Herrero, conductor, carpintero, plomero, etc.)

4. ¿Cuántas modalidades de impartición conoce que se apliquen en el Sistema de Adiestramiento Militar?

5. ¿Con cuántos cursos de adiestramiento en el medio militar cuenta?

6. ¿Ha truncado algún tipo de adiestramiento militar por motivos personales?

a) Si; b) No. ¿Por qué?

7. ¿Le gustaría participar en algún curso de capacitación militar?

a) Si; b) No. ¿Por qué?

8. ¿Conoce los cursos que se imparten en el Sistema de Adiestramiento Militar?

9. ¿Qué modalidad de impartición de cursos le parece más adecuada a su situación familiar?
 - a) Presencial; b) Semipresencial; c) Virtual; d) Vía correo; e) Talleres Móviles.
¿Por qué?

10. ¿Que propondría para promover la participación de las mujeres en cursos?

----FIN----

INSTRUMENTOS.

II. ENTREVISTA.

Entrevista cualitativa, estandarizada, bajo preguntas previamente establecidas, sin embargo se prestará atención cuando alguna pregunta detone algún aspecto no previsto y que pudiera ser de relevancia para la investigación. En el concepto que lo que se busca son percepciones y experiencias de hombres y mujeres sobre su relación con el Sistema de Adiestramiento Militar. Tiempo estimado de aplicación 15 minutos.

Sexo _____ **Grado jerárquico** _____ **Lugar y fecha** _____

Fecha de alta en las fuerzas armadas _____

1. Estatus civil. (soltero/a, casado/a, otro.)
2. ¿Tienes bajo tu cuidado a alguna persona? (hijos/as, padres, enfermos/as.)
3. ¿Qué trabajos realizas en tu casa después de tu jornada laboral?
4. ¿Qué estudios tienes en el ámbito civil?
5. ¿Cuales estudios en el ámbito militar?
6. ¿Qué trabajos realizas en tu actividad laboral?
7. ¿Consideras que las actividades que realizas son exclusivas de mujeres o de hombres? (según el caso)
8. ¿Te gustaría realizar otro tipo de actividades?
9. ¿Te has enterado de las convocatorias y de los cursos que ofrece el Sistema de Adiestramiento Militar?
10. ¿Te interesa capacitarte en algún área en particular? ¿Por qué?
11. ¿Has solicitado participar en alguno?
12. ¿Si no has hecho una solicitud, cual ha sido el motivo?
13. ¿Si has participado en algún curso y has suspendido este, cual ha sido el motivo?
14. ¿Te gustaría hacer algún comentario sobre el tema de la capacitación militar y tu situación como trabajador/a?

----FIN----