



EPADEQ

DOCUMENTO CON PROPUESTA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
DEL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL
EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS

I. PRESENTACIÓN.

COMO PARTE DE LA CONSULTORÍA “VERIFICACIÓN DE PROYECTOS DE GÉNERO” QUE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL CONTRATÓ CON ESTUDIOS Y ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO Y LA EQUIDAD, EPADEQ SC, SE SOLICITÓ A ESTA CONSULTORA LLEVAR A CABO EL PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL OBSERVATORIO. ESTE DOCUMENTO DA CUENTA DEL RESULTADO DE ESE PROCESO, EL CUAL SE DESARROLLÓ EN TRES ETAPAS:

- INVESTIGACIÓN EN GABINETE Y FORMULACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN CON EL PERSONAL DEL OBSERVATORIO;
- CAPACITACIÓN AL EQUIPO DEL OBSERVATORIO SOBRE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA, CON UNA DURACIÓN TOTAL DE 15 HORAS, IMPARTIDA EN TRES SESIONES, Y,
- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y FORMULACIÓN DE PROPUESTA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

ESTE DOCUMENTO CONSTA DE TRES APARTADOS. EN LA INTRODUCCIÓN, SE EXPLICAN LAS LÍNEAS GENERALES DE TODO PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA. SE ANALIZA QUÉ ES, PARA QUÉ SIRVE Y CÓMO SE CONSTRUYE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE UNA ORGANIZACIÓN, ASÍ COMO LAS MODALIDADES DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

EN UN SEGUNDO APARTADO SE EXPONEN LOS ANTECEDENTES DE LA INCURSIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS, LA NORMATIVIDAD EN TORNO A LA IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO, ASÍ COMO UNA BREVE EXPLICACIÓN EN TORNO A LA PROBLEMÁTICA DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, PROCESO QUE SE ENCUENTRA EN CIERNES EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

EN EL TERCER APARTADO, SE EXPONEN LOS RESULTADOS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN EFECTUADO CON EL PERSONAL DEL OBSERVATORIO, LOS DÍAS 11, 12 Y 14 DE NOVIEMBRE, CUYO OBJETIVO FUE BRINDARLES CONOCIMIENTOS PARA DESARROLLAR HABILIDADES QUE LES PERMITIERAN IMPLEMENTAR UN PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN EL OBSERVATORIO, DESDE LOS ENFOQUES DE IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS.

CABE SEÑALAR QUE EL PROCESO DE CAPACITACIÓN SE DESARROLLÓ BAJO LA METODOLOGÍA DE EDUC-ACCIÓN Y PLANEACIÓN PARTICIPATIVA, QUE PARTE DEL PRINCIPIO DE APRENDER HACIENDO, RECUPERANDO LAS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS DE LOS Y LAS PARTICIPANTES PARA GENERAR LA REFLEXIÓN Y LA APROPIACIÓN DE CONOCIMIENTOS SIGNIFICATIVOS.

AL FINAL DEL TERCER APARTADO SE PRESENTA UNA PROPUESTA DE PLAN ESTRATÉGICO PARA EL OBSERVATORIO POR PARTE DE LA CONSULTORA PROYECTADO A 2018, CUANDO CONCLUYE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL ACTUAL.

PARTICIPARON EN LA ELABORACIÓN DE ESTE DOCUMENTO Y DE LA CAPACITACIÓN RESPECTIVA EL LIC. MOISÉS DOMÍNGUEZ COMO COORDINADOR Y LA DRA. MERCEDES LÓPEZ COMO INVESTIGADORA Y FACILITADORA DEL CURSO.

II. INTRODUCCIÓN.

A. LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

UNA DE LAS CARACTERÍSTICAS MÁS INHERENTES AL SER HUMANO ES LA PLANEACIÓN. LAS PERSONAS PLANEAN HASTA SUS ACTIVIDADES MÁS SIMPLES Y BÁSICAS: DAR UN PASEO, TOMAR UNA RUTA AL TRABAJO, HACER COMPRAS AL REGRESAR DE ÉSTE; ASÍ COMO TAMBIÉN COMPRENDE TAREAS MÁS COMPLEJAS COMO JUBILARSE EN UN PLAZO DETERMINADO O CONSTRUIR UN EDIFICIO. COMO AFIRMARA KARL MARX ALGUNA VEZ, “HAY OTRAS ESPECIES DEL REINO ANIMAL QUE LLEVAN A CABO CONSTRUCCIONES MUY ELABORADAS, COMO LA ABEJA. LA DIFERENCIA ES QUE EL SER HUMANO SABE CÓMO SE VE TERMINADO EL EDIFICIO ANTES DE INICIAR LA CONSTRUCCIÓN”.

PLANEAR ES VER HACIA EL FUTURO, Y, CON BASE EN LO QUE SE CONOCE DEL ENTORNO ACTUAL, DELINEAR CÓMO ENFRENTARLO O CÓMO LLEGAR A ÉL. PLANEAR ES EL PASO PREVIO A LA ACCIÓN, PERO ES ACCIÓN CON INTELIGENCIA (KRIEMADIS Y THEAKOU, 2007: 28), ES PREVER Y ACTUAR EN CONSECUENCIA.

LA ESTRATEGIA ES LA *FORMA* QUE SE HA SELECCIONADO PARA LA ACCIÓN, NO LA ACCIÓN EN SÍ, DESPUÉS DE HABER ANALIZADO LAS CONDICIONES DEL ENTORNO. ES EL CAMINO A SEGUIR. LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA, ENTONCES, CONSISTE EN ELEGIR EL CAMINO ENTRE DIVERSAS POSIBILIDADES (DEPENDIENDO DE LA RAZÓN DE SER DE LAS PERSONAS Y DE LA ORGANIZACIÓN, DE LAS ASPIRACIONES, DE SUS ALCANCES Y POSIBILIDADES, DE LOS VALORES QUE ENCARNA, DE QUÉ SE DESEA MATERIALIZAR EN LA ACTIVIDAD ORGANIZACIONAL, ALGUNOS DE CUYOS ASPECTOS GENERALMENTE SE ENCUENTRAN CONDENSADOS EN LA MISIÓN), Y HACER ESTO DE FORMA SISTEMÁTICA, HACER PLANEACIÓN COMO SISTEMA.

EL CAMINO O ESTRATEGIA A ELEGIR TAMBIÉN DEPENDERÁ DE UNA *ACTITUD* HACIA LA VIDA Y EL ENTORNO EN EL CUAL SE DESENVUELVE LA ORGANIZACIÓN. RUSSELL ACKOFF (1974: 22-28) AFIRMA QUE EXISTEN CUATRO FORMAS DE PLANEAR, QUE CORRESPONDEN A TANTAS OTRAS ACTITUDES: LA *INACTIVA*, *REACTIVA*, *PREACTIVA*, *E INTERACTIVA*. EN TÉRMINOS GENERALES:

- a. LA *INACTIVA* ES ADOPTADA POR ORGANIZACIONES SATISFECHAS CON LA FORMA EN QUE ESTÁN LAS COSAS. CUALQUIER INTERVENCIÓN EN EL CURSO DE LOS ACONTECIMIENTOS, PIENSAN, NO LAS VA A MEJORAR; EN CAMBIO ES MUY PROBABLE QUE LAS EMPEORE. ADOPTAN LA ACTITUD DE NO HACER NADA, TRATAN DE “IR CON LA CORRIENTE”, PROCURANDO QUE “NO SE MUEVA “EL BARCO”. SU FILOSOFÍA DE ADMINISTRAR ES POR LO TANTO *CONSERVADORA*, BUSCAN LA ESTABILIDAD Y LA SUPERVIVENCIA.
- b. LA ACTITUD *REACTIVA* QUE ADOPTAN ORGANIZACIONES QUE PREFIEREN EL ESTADO DE COSAS DEL PASADO Y CREEN QUE TODO VA “DE MAL EN PEOR”. NO SÓLO SE RESISTEN AL CAMBIO, SINO QUE TRATAN DE DESHACER LOS CAMBIOS LOGRADOS Y REGRESAR A DONDE ESTABAN ANTES. SU PROPENSIÓN A REGRESAR AL PASADO HACE QUE SU FILOSOFÍA ADMINISTRATIVA SEA *REACCIONARIA*, SE DEJAN LLEVAR MÁS POR AQUELLO QUE RECHAZAN QUE POR LO QUE DESEAN. POR LO TANTO, TRATAN DE EVITAR LO INDESEABLE MÁS QUE ALCANZAR LO DESEABLE.

- c. LA *PREACTIVA*, ADOPTADA POR ORGANIZACIONES QUE NO SE CONFORMAN CON LAS COSAS EN EL PRESENTE, NI CÓMO ESTABAN EN EL PASADO. CREEN QUE EL FUTURO SERÁ MEJOR QUE EL PRESENTE Y EL PASADO, Y QUE EL NIVEL DE MEJORÍA DEPENDE DE LO BIEN QUE SE PREPAREN. POR LO TANTO TRATAN DE PREDECIR Y PREPARARSE PARA EL FUTURO. SIN EMBARGO, SÓLO SON *PREVISORAS*. SE PREPARAN PARA EL CAMBIO, Y ACTÚAN ACORDE. HACEN PROYECCIONES PARA PREPARARSE ANTE EL CAMBIO. NO TRATAN DE INFLUIR EN ÉL. SON *FUTURÓLOGOS*, PONEN MUCHO INTERÉS EN LAS PREDICCIONES, PROYECCIONES, Y DEMÁS FORMAS DE “VER EL FUTURO”. SIN EMBARGO, PIENSAN QUE EL FUTURO ESTÁ FUERA DE SU CONTROL, AUNQUE PUEDEN ACELERAR SU LLEGADA Y CONTROLAR SUS EFECTOS. POR LO TANTO, HACEN PLANES PARA EL FUTURO, AUNQUE *NO PLANIFICAN EL FUTURO MISMO*.
- d. LA *INTERACTIVA*, ADOPTADA POR ORGANIZACIONES QUE NO ESTÁN CONFORMES CON EL ESTADO ACTUAL DE LAS COSAS, NI CON LA FORMA EN QUE ESTÁN OCURRIENDO, NI DESEAN REGRESAR AL PASADO. SU INTENCIÓN ES *DISEÑAR UN FUTURO DESEABLE E INVENTAR FORMAS PARA LOGRARLO*. CREEN QUE TODAS LAS PERSONAS SOMOS CAPACES DE CONTROLAR UNA PORCIÓN SIGNIFICATIVA DEL FUTURO Y SUS EFECTOS. INTENTAN NO SÓLO PREPARARSE PARA AFRONTAR LAS AMENAZAS, COMO EN LA ACTITUD *PREACTIVA*, SINO *ANTICIPARSE Y ANTEPONERSE* A ELLAS, NO SÓLO EXPLOTAR LAS OPORTUNIDADES, SINO *CREARLAS*. NO SON *FUTURÓLOGOS*, PORQUE NO TRATAN DE PREDECIR EL FUTURO, PARA ADAPTARSE A ÉL, SINO QUIEREN *INFLUIR* EN ÉL, Y ESTÁN CONSCIENTES DE QUE EL FUTURO DEPENDE MÁS DE LO QUE SE HAGA A PARTIR DE HOY, QUE DE LO QUE HA PASADO HASTA AHORA.

EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL, PLANEAR ES IMPRESCINDIBLE. “PARA DETERMINAR HACIA DÓNDE VA LA ORGANIZACIÓN, YA SEA PÚBLICA O PRIVADA, NECESITA SABER DÓNDE ESTÁ EXACTAMENTE, LUEGO DETERMINA A DÓNDE QUIERE IR Y CÓMO LLEGAR” (KRIEMADIS Y THEAKOU, *OP.CIT.*). ESTO ES, SE TRATA DE DECISIONES QUE VAN MÁS ALLÁ DE LA ADMINISTRACIÓN DEL DÍA A DÍA. NO ES PLANEACIÓN DE LAS ACCIONES NECESARIAS PARA MANTENER A LA ORGANIZACIÓN EN EL DÍA A DÍA. SE ENFOCA EN ESTABLECER UN RUMBO Y PRIORIDADES, E IDENTIFICAR OBSTÁCULOS U OPORTUNIDADES QUE PUEDEN FRENAR O PERMITIR LLEVAR A CABO LA MISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

GENERALMENTE, EL PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA SIGUE LAS MISMAS DIRECTRICES TANTO PARA ORGANIZACIONES PRIVADAS COMO PARA PÚBLICAS Y NO LUCRATIVAS, AUNQUE SU USO ESTÁ MÁS ASOCIADO A LAS PRIMERAS. SIN EMBARGO, ANTE UN CRECIENTE INTERÉS Y MOVIMIENTO GLOBAL, INICIADOS EN EUROPA Y ESTADOS UNIDOS, HACIA LA RENDICIÓN DE CUENTAS EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS, EL USO DE ESTAS FORMAS ESTRUCTURADAS DE REFLEXIÓN SE HIZO EXTENSIVO A LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS EN LOS AÑOS 80 DEL SIGLO PASADO (ARMIJO, 2009: 6).

EXISTEN DIFERENCIAS IMPORTANTES, SIN EMBARGO. LAS MÁS CRUCIALES SON LAS MOTIVACIONES (LA RAZÓN DE SER, LA MISIÓN) Y LOS REFERENTES DE DESEMPEÑO. EN EL SECTOR PRIVADO, “LAS ORGANIZACIONES TIENEN SEÑALES DE SU DESEMPEÑO A TRAVÉS DE INDICADORES CLAROS, TALES COMO LAS UTILIDADES, LOS RETORNOS SOBRE LA INVERSIÓN, LAS VENTAS, ETC. EN LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS, LAS SEÑALES NO SON TAN CLARAS, Y EL DISEÑO DE

INDICADORES QUE PERMITAN MONITOREAR EL CURSO DE LAS ESTRATEGIAS, ES UN DESAFÍO PERMANENTE” (IBID.: 8).

LAS Y LOS FUNCIONARIOS DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS GENERALMENTE RESPONDEN A OTROS MOTIVANTES QUE NO SON UNILATERALES O CONCRETOS, COMO PUEDEN SER LAS UTILIDADES, E INVOLUCRAN UN MAYOR NÚMERO DE ACTORES. ASIMISMO, LOS MOTIVANTES SON EN OCASIONES INDETERMINADOS E INTANGIBLES, Y ADEMÁS CAMBIANTES, YA QUE DEPENDEN EN MUCHOS CASOS DE MOMENTOS O COYUNTURAS POLÍTICAS, GEOPOLÍTICAS O SOCIALES. EL PRINCIPAL MOTIVANTE FINANCIERO EN ESTAS ORGANIZACIONES NO SON LAS UTILIDADES, AFIRMAN KRIEMADIS, Y THEAKOU (2007: 28 Y 20), SINO MAXIMIZAR LOS RESULTADOS DENTRO DE UN PRESUPUESTO PREDETERMINADO, Y AUNQUE SÍ EXISTEN ELEMENTOS DE COMPETENCIA COMO EN EL ÁMBITO PRIVADO, ES MUCHO MÁS COMÚN PENSAR EN *COMPARADORES*, EN LUGAR DE *COMPETIDORES*.

NO EXISTEN RECETAS MÁGICAS PARA LA PLANEACIÓN. GENERALMENTE SE ACEPTA QUE TODA ORGANIZACIÓN, INCLUSO LAS QUE NO PERSIGUEN EL LUCRO, DEBE HACER ADAPTACIONES A LOS DIFERENTES SISTEMAS Y MODELOS DE PLANEACIÓN DISPONIBLES EN EL “MERCADO”. SIN EMBARGO, MUCHOS ACTORES EN EL SECTOR PÚBLICO Y EN ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO HACEN HINCAPIÉ EN QUE ALGUNOS ASPECTOS CLAVE DE LOS MODELOS MÁS SOCORRIDOS NI SIQUIERA EXISTEN EN SUS SECTORES. INDEPENDIEMENTE DEL MODELO QUE UTILICEN, LAS ORGANIZACIONES DEBEN TENER PRESENTE QUE EXISTEN ESTAS DIFERENCIAS Y QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA. LO IMPORTANTE, REMARCAMOS CON GLAISTER Y FALSHAW (1999), ES QUE EL PROCESO SEA DELIBERADO, Y NO EMERGENTE O CONTINGENTE (BASADO O A RAÍZ DE ALGÚN ACONTECIMIENTO EXTRAORDINARIO), Y QUE SEA SISTEMÁTICO.

LA *ENTERPRISE FOUNDATION* (1999: 3), ORGANIZACIÓN NO LUCRATIVA, OFRECE SIN EMBARGO ALGUNAS NOCIONES BÁSICAS PARA CUALQUIER ORGANIZACIÓN PÚBLICA O SIN FINES DE LUCRO. PARA ESTA FUNDACIÓN, LOS PASOS BÁSICOS EN EL PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA SON LOS SIGUIENTES:

- PREPARARSE PARA PLANEAR “(ESTO ES, ESTAR CONSCIENTE DE QUE ES NECESARIO DEDICARLE SERIEDAD Y TIEMPO. NO ES UN MERO TRÁMITE” (OP. CIT.).
- DEFINIR Y REVISAR LA VISIÓN, MISIÓN, ACTIVIDADES Y VALORES ORGANIZACIONALES
- HACER UN DIAGNÓSTICO DEL ENTORNO O UN ANÁLISIS FODA (FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS)
- IDENTIFICAR ÁREAS ESTRATÉGICAS
- DESARROLLAR METAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
- CREAR PLANES DE IMPLEMENTACIÓN PARA LOGRAR METAS Y LLEVAR A CABO OBJETIVOS
- MONITOREAR Y EVALUAR PERIÓDICAMENTE Y AJUSTAR CUANDO NECESARIO

ADVIERTE, SIN EMBARGO, QUE ES NECESARIO SABER CUÁNDO LLEVAR A CABO EL EJERCICIO DE PLANEACIÓN Y QUE ES IMPRESCINDIBLE CONTAR CON LA PARTICIPACIÓN PLENA DE LOS DIRECTIVOS DE LA ORGANIZACIÓN. POR SU PARTE, KRIEMADIS, Y THEAKOU (OP.CIT.: 29-32), OFRECEN CUATRO MODELOS DE PLANEACIÓN, PARA DIFERENTES TIPOS DE ORGANIZACIÓN O GRADO DE INTEGRACIÓN Y CONSOLIDACIÓN, QUE A GRANDES RASGOS, SON:

- BÁSICO.- PARA ORGANIZACIONES MUY PEQUEÑAS, MUY OCUPADAS, Y QUE NO HAN HECHO MUCHA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.
- BASADO EN METAS O TEMAS.- PARA ORGANIZACIONES QUE INICIAN CON EL MODELO BÁSICO Y EVOLUCIONAN HACIA ALGO MÁS COMPRENSIVO Y EFECTIVO.
- DE ALINEAMIENTO.- MODELO QUE ASEGURA UNA ALINEACIÓN ESTRECHA ENTRE LA MISIÓN Y LOS RECURSOS DISPONIBLES. GENERALMENTE ES UTILIZADO POR ORGANIZACIONES QUE REQUIEREN “AFINAR” SUS ESTRATEGIAS O ENTENDER POR QUÉ NO FUNCIONAN.
- DE ESCENARIOS.- ALGO MÁS EVOLUCIONADO, ESTE MODELO SE PUEDE UTILIZAR EN CONJUNCIÓN CON OTROS. ES ÚTIL ESPECIALMENTE PARA IDENTIFICAR TEMAS Y METAS ESTRATÉGICAS.
- ORGÁNICO.- MÁS ADECUADO PARA ORGANIZACIONES NO “TÍPICAS”, MÁS HORIZONTALES, CON DIFERENTES ESCALAS DE VALORES Y CULTURAS, DONDE LOS MODELOS TRADICIONALES DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA PUEDEN PARECER “MECANICISTAS” O “LINEALES”.

B. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

EXISTEN DIFERENCIAS NOTABLES ENTRE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA TRADICIONAL Y LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. EN LA PRIMERA, SE IGNORAN LAS DIFERENCIAS ENTRE LA POBLACIÓN A LA CUAL VAN DIRIGIDAS LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, Y NI SIQUIERA SE CONSIDERAN LAS PROBLEMÁTICAS DE GÉNERO A LAS QUE ESTÁN EXPUESTAS LAS MUJERES Y LOS HOMBRES DESTINATARIOS DE ESAS ACCIONES. ESTE TIPO DE POLÍTICAS TIENDEN A REPRODUCIR LOS VALORES Y ESQUEMAS TRADICIONALES QUE PERPETÚAN LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO.

CON EL RECONOCIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DEL ESTADO DE HACER VIGENTE EL DERECHO A LA IGUALDAD, SE EMPEZÓ A HACER OBLIGATORIA LA PLANEACIÓN, INSTRUMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA UBICAR LAS DESIGUALDADES, EL ROL SUBORDINADO DE LAS MUJERES, SU ESCASO ACCESO A LOS RECURSOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, ASÍ COMO LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA PERPETUACIÓN DE ESAS CONDICIONES.

CON EL OBJETO DE ATENDER LAS DIRECTRICES Y NORMATIVIDADES QUE A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL SE HAN ERIGIDO PARA ESTABLECER DICHAS RESPONSABILIDADES DEL ESTADO, EN EL GOBIERNO FEDERAL DE NUESTRO PAÍS DESDE HACE ALGUNOS LUSTROS SE VIENEN DESPLEGANDO ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ESTA TAREA ES DE RECIENTE INCORPORACIÓN AL ÁMBITO DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL DONDE LAS CARACTERÍSTICAS DEL RETO SON MUY GRANDES, DADA LA CONFORMACIÓN HISTÓRICA DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS COMO CORPORACIONES EMINENTEMENTE MASCULINAS.

A FIN DE QUE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL SE ENCUENTRE A LA VANGUARDIA EN EL PROCESO DE ESTABLECER CONDICIONES DE IGUALDAD PARA MUJERES Y HOMBRE EN SU ÁMBITO ORGANIZACIONAL INTERNO, COMO PARTE DEL GOBIERNO FEDERAL, ES QUE SE REQUIERE QUE EL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS, DESPLIEGUE ACCIONES DE DIAGNÓSTICO, APOYO, EVALUACIÓN Y ASESORÍA ENMARCADAS EN DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

III. CONTEXTO INSTITUCIONAL.

LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL CREÓ EN DICIEMBRE DE 2011, EL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA, “COMO UNA INSTANCIA ESPECIALIZADA DE APOYO PARA LA PLANEACIÓN, DETECCIÓN, EVALUACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DIRIGIDAS A PREVENIR Y ELIMINAR CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO Y ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS” (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2011: 10).

CON ELLO EL OBSERVATORIO RESPONDE A LA NECESIDAD DE CUMPLIR CON LO ESTABLECIDO EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO, ESTABLECIDO EN LOS MARCOS NORMATIVOS NACIONAL E INTERNACIONAL, CON LO CUAL SE BUSCA INCORPORAR EN PLENA IGUALDAD A LAS MUJERES EN TODAS LAS ESFERAS DE LO SOCIAL, TRANSFORMAR LAS CONDICIONES QUE PERMITEN ESA EXCLUSIÓN Y ERRADICAR LOS ESTEREOTIPOS Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

CABE ACOTAR QUE ESTA SITUACIÓN DE RELEGAMIENTO DE LAS MUJERES ESTÁ PRESENTE EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA SOCIEDAD, Y EN GENERAL EL APARATO ESTATAL NO SE ENCUENTRA EXENTO DE ELLO. NO OBSTANTE, ESTA SITUACIÓN ES PARTICULARMENTE AGUDA EN LA ESFERA MILITAR DEBIDO A LA NATURALEZA HISTÓRICAMENTE PATRIARCAL DE LOS CUERPOS CASTRENSES, QUE NO SÓLO SE EXPRESA EN QUE EL SECTOR FEMENINO SE ENCUENTRE DRÁSTICAMENTE SUBREPRESENTADO EN TODA LA INSTITUCIÓN, SINO QUE EVITA QUE LAS MUJERES MILITARES ACCEDAN A LOS GRADOS MÁS ALTOS EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANAS; YA QUE, AUNQUE ACTUALMENTE EXISTEN ALGUNAS DECENAS DE MUJERES EN ESCUELAS MILITARES Y DE HECHO YA HAY ALGUNAS EGRESADAS PRESTANDO SERVICIO DE ARMAS, POR LO QUE FORMALMENTE ESTÁN HABILITADAS PARA OCUPAR CARGOS DE LA MÁS ALTA RESPONSABILIDAD EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, LAS POSIBILIDADES DE QUE ACCEDAN A TALES PUESTOS ES REMOTA, DADAS LAS CONDICIONES QUE PRIVAN PARA EL ASCENSO, LAS CUALES FORMALMENTE NO DISCRIMINAN POR GÉNERO, PERO AL NO TOMAR EN CUENTA LAS ESPECIFICIDADES QUE VIVEN LAS MUJERES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN, DISCRIMINAN POR RESULTADO. ESTE FENÓMENO ES CONOCIDO COMO TECHO DE CRISTAL Y SE REFIERE A UNA BARRERA INVISIBLE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS MUJERES, QUE ES IMPOSIBLE DE TRASPASAR, LO QUE LIMITA SU ACCESO A LOS PUESTOS MÁS ALTOS DE DECISIÓN (ESTER BARBERÁ, 2002: 3).

LAS CIFRAS CON LAS QUE CUENTA EL PROPIO OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD SON REVELADORAS, PUES TAN SÓLO EL 6.1 POR CIENTO DEL PERSONAL MILITAR SON MUJERES (12,345), CONTRA 199,863 HOMBRES, SUMANDO UN TOTAL DE 212,208 INTEGRANTES DEL EJÉRCITO Y LA FUERZA AÉREA MEXICANOS.

SI SE REVISAN LOS GRADOS EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA, ENCONTRAMOS QUE LA MAYOR PARTE DE MUJERES SE DESEMPEÑAN COMO SOLDADOS (3,881) Y QUE VA DESCENDIENDO SU PARTICIPACIÓN, EN LA MEDIDA EN QUE SE INCREMENTA EL GRADO; ASÍ POR EJEMPLO, EN LOS DOS ESCALAFONES MÁS ALTOS: GENERAL DE DIVISIÓN Y GENERAL DE BRIGADA, NO EXISTE NINGUNA MUJER (CONTRA 45 Y 175 HOMBRES RESPECTIVAMENTE), Y SOLO UNA MUJER OCUPA EL TERCER GRADO MÁS ALTO, COMO GENERAL BRIGADIER (CONTRA 320

HOMBRES). ESTA AUSENCIA DE MUJERES EN LA PUNTA DE LA PIRÁMIDE DE PODER DE LA INSTITUCIÓN, SE DEBE A QUE POR NORMA SÓLO PUEDE ACCEDER AL GRADO DE GENERAL DE DIVISIÓN, O GENERAL DE BRIGADA O DE ALA, PERSONAL MILITAR QUE TENGA FORMACIÓN PARA EL SERVICIO DE ARMAS, PARTICULARMENTE EN EL EJÉRCITO, NO EN LA FUERZA AÉREA, AL CUAL SÓLO HAN ACCEDIDO LOS HOMBRES.

PARA SUPERAR LA SITUACIÓN DE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL SE REQUIERE IMPULSAR UNA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE TRANSVERSALICE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LA CUAL SEA DE PLENA OBSERVANCIA POR PARTE DE TODOS LOS MANDOS, OFICIALES Y TROPA. TAMBIÉN PRECISA DEL REFUERZO Y POSICIONAMIENTO DE INSTANCIAS COMO EL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD, CON MIRAS A DIAGNOSTICAR, PLANEAR, APOYAR Y EVALUAR LAS DISTINTAS ACCIONES CONTEMPLADAS ESA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL. ESTO CONTRIBUIRÁ A QUE LA IGUALDAD FORMAL PUEDA CONCRETARSE EN IGUALDAD SUSTANTIVA, PARA EVITAR QUE EL TEMA SE INCORPORE EN LOS DOCUMENTOS RECTORES SÓLO PORQUE ES POLÍTICAMENTE CORRECTO, SIN QUE SE EXPRESE EN HECHOS DE CAMBIO REAL.

EN ESTE CAMINO, SERÁ FUNDAMENTAL MODIFICAR LOS PARADIGMAS DE FUNCIONAMIENTO MILITAR, BASADOS EN LA FUERZA FÍSICA Y EN LA DIFERENCIA SEXUAL Y BIOLÓGICA, LOS CUALES SE NUTREN DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO QUE PERPETÚAN LA EXCLUSIÓN Y DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES.

TAMBIÉN ES IMPORTANTE INCORPORAR A MÁS MUJERES A TODAS LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN MILITAR, ASÍ COMO TRASFORMAR LOS VALORES QUE EN ESAS INSTANCIAS SE PROYECTAN PARA FORMAN A LAS NUEVAS GENERACIONES DE MILITARES, LOS CUALES QUE CONFIGURAN LA LABOR CASTRENSE COMO EMINENTEMENTE MASCULINA, Y QUE REFUERZAN EL IMAGINARIO DE QUE CÓDIGOS CENTRALES DE LA MILICIA, COMO LA LEALTAD, EL VALOR, LA FUERZA, LA DISCIPLINA, ESENCIALMENTE SON ATRIBUTOS NATURALES DE LOS HOMBRES.

CABE DESTACAR QUE EL 13 DE DICIEMBRE DE 2013 LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL PUBLICÓ EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL PROGRAMA SECTORIAL DE DEFENSA NACIONAL 2013-2018, DONDE TIENE UN LUGAR PREPONDERANTE EL OBJETIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

EN DICHO PROGRAMA SE SEÑALA EN EL APARTADO 6.3 *PERSPECTIVA DE GÉNERO* QUE “EN EL MARCO DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES 2013-2018, EL GOBIERNO FEDERAL, CONTEMPLA GENERAR UN CAMBIO CULTURAL Y REALIZAR ACCIONES QUE PERMITAN ALCANZAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, LO ANTERIOR EN BUSCA DE QUE LAS MUJERES TENGAN ACCESO A TRABAJO DIGNO Y EQUITATIVAMENTE REMUNERADO; ASIMISMO QUE CUENTEN CON ENTORNOS SEGUROS EN EL ÁMBITO SOCIAL Y FAMILIAR.

EN ESTE SENTIDO, LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, SE ADHIERE EN FORMA ACTIVA PARA CONSOLIDAR LA CULTURA DE IGUALDAD DE GÉNERO DENTRO DE SUS FILAS Y GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE MUJERES Y HOMBRES QUE INTEGRAN ESTE INSTITUTO ARMADO.

(...)

LO ANTERIOR, SE LOGRARÁ CON LABORES PARA PROPICIAR LA EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA, ADECUACIÓN DE INSTALACIONES, CAPACITACIÓN DEL PERSONAL MILITAR EN ESTE RUBRO ESPECÍFICO Y DIFUSIÓN EN FORMA DINÁMICA DE LA CULTURA DE IGUALDAD DE GÉNERO.”

PARA CUMPLIR LO ANTERIOR, EN DICHO PROGRAMA SE CONTEMPLA EL DESPLIEGUE DE 19 LÍNEAS DE ACCIÓN QUE ESTÁN ALINEADAS CON LO CONTEMPLADO EN EL PROIGUALDAD 2013-2018, LAS CUALES HAN SERVIDO DE REFERENTE PARA ELABORAR ESTA PROPUESTA DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

A. ENFOQUES CONCEPTUALES PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PROCESOS DE DESARROLLO.

LUEGO DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL Y ANTE LA SITUACIÓN DE ATRASO DE LAS MUJERES EN PRÁCTICAMENTE TODAS LAS ESFERAS DE LA VIDA, GOBIERNOS E INSTANCIAS INTERNACIONALES PROMOVIERON DIVERSAS ACCIONES PARA PROMOVER SU DESARROLLO.

LA ONU CREÓ EN 1947 LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER (*COMMISSION FOR THE STATUS OF WOMAN*), INSTANCIA INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE GOBIERNOS Y DE ORGANISMOS NO GUBERNAMENTALES, CON EL FIN DE IMPULSAR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LEGAL, YA QUE SE CONSIDERABA QUE ESE ERA LA FORMA EN QUE SE LOGRARÍA REVERTIR EL MENCIONADO ATRASO. DICHA COMISIÓN LOGRÓ ENTRE OTRAS CUESTIONES QUE EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS (1948), SE DEJARÁ DE UTILIZAR EL CONCEPTO “DEL HOMBRE” COMO FORMA GENÉRICA DE NOMBRAR A LA HUMANIDAD (ONU MUJERES, S/F: 1).

OTRO LOGRO IMPORTANTE SUSCITADO POR LA VISIBILIZACIÓN DEL PROBLEMA DE LA DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES, ASÍ COMO GRACIAS A LA INCIDENCIA QUE TUVIERON GRUPOS DE MUJERES EN ORGANISMOS MULTILATERALES, FUE QUE SE LOGRARON AGENDAS DE COMPROMISOS EN LA MATERIA PARA LOS ESTADOS NACIONALES. EJEMPLO DE ELLO FUE QUE EN EL MARCO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA EL TRABAJO SE DA EL CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN (1951) Y EL CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN, -1958-). ASÍ COMO TAMBIÉN EN EL MARCO DEL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS SE ACUERDA LA EMISIÓN DE LA DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1967).

EN EL ÁMBITO DE LA REGIÓN LATINOAMERICANA, IMPULSADO POR LA COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) EMERGE DURANTE LA POSGUERRA (DE 1945 A 1962) EL MODELO ASISTENCIALISTA DEL BIENESTAR. CONCEBIDO BAJO ESQUEMAS ECONÓMICOS DESARROLLISTAS, LAS MUJERES ERAN ENFOCADAS COMO RESPONSABLES EXCLUSIVAS DE LA FAMILIA, CIRCUNSCRITAS AL ÁMBITO DE LO PRIVADO Y POR TANTO ALEJADAS DE LA ESFERA PÚBLICA Y DEL MERCADO LABORAL, POR LO CUAL ERAN CONCEBIDAS COMO IMPRODUCTIVAS Y DESTINATARIAS DE POLÍTICAS ASISTENCIALES PARA QUE CUMPLIERAN CON SU FUNCIÓN SOCIAL DE CUIDADOS FAMILIARES.

ENTRE 1963 Y 1975 LOS GOBIERNOS INICIAN SUS PRIMEROS ENSAYOS PARA FORMULAR POLÍTICAS DIRIGIDAS A LAS MUJERES CON EL FIN DE INTEGRARLAS AL ÁMBITO DEL MERCADO LABORAL, EN RESPUESTA A LAS DEMANDAS DE IGUALDAD PLANTEADAS POR PARTE DE LOS MOVIMIENTOS FEMINISTAS.

LA CELEBRACIÓN EN MÉXICO DE LA PRIMERA CONFERENCIA MUNDIAL DEL AÑO INTERNACIONAL DE LA MUJER (1975), PROMOVIDA POR LA ONU, INTEGRÓ A REPRESENTANTES DE 133 GOBIERNOS Y CULMINÓ CON UN PLAN DE ACCIÓN PARA EL PROGRESO DE LAS MUJERES. ESTA CONFERENCIA ABRIÓ UNA NUEVA ETAPA QUE BUSCÓ SUPERAR EL ENFOQUE ASISTENCIALISTA DEL BIENESTAR, CONCIBIENDO A LAS MUJERES COMO SUJETAS DE DERECHO QUE NECESITABAN SER INCORPORADAS AL DESARROLLO ECONÓMICO, COMO CONDICIÓN PARA EL LOGRO DE LAS METAS DEL DESARROLLO, IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y PAZ DURADERA.

CABE DESTACAR QUE EN ÁMBITO DE LO LEGAL, SE MARCA UN HITO EN 1979 CON LA APROBACIÓN EN EL DE LA CONVENCIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS), EN EL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS.

ENTRE 1976 Y 1985, LOS GOBIERNOS DE LA REGIÓN INSTAURARON EL ENFOQUE DE MUJERES EN EL DESARROLLO (MED), QUE CUESTIONABA LAS POLÍTICAS “CIEGAS DE GÉNERO” DEL ENFOQUE DEL BIENESTAR, AUNQUE SEGUÍA UBICANDO A LAS MUJERES COMO RESPONSABLES DE LA FAMILIA, LO QUE EVITABA QUE SE ATENDIERAN SUS INTERESES ESTRATÉGICOS, PARA CENTRARSE EN SUS NECESIDADES PRÁCTICAS. ESTA VISIÓN SE PROPAGÓ A NIVEL GLOBAL MEDIANTE LA ESTRATEGIA INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO COMO RESULTADO DE LA SEGUNDA Y TERCERA CONFERENCIAS MUNDIALES DE LA MUJER EN COPENHAGUE, (1980) Y NAIROBI (1985), RESPECTIVAMENTE.

LOS PROGRAMAS CONCEBIDOS BAJO EL ENFOQUE MED ESTABAN DIRIGIDOS A MUJERES DE SECTORES EN DESVENTAJA ECONÓMICA, BUSCANDO FORTALECER SUS CAPACIDADES PRODUCTIVAS A TRAVÉS DE LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES BÁSICAS.

EL ENFOQUE MED SE DESARROLLÓ BAJO TRES EJES: MED DE LA EQUIDAD, QUE IMPULSÓ LA IGUALDAD A NIVEL LEGAL; MED ANTIPOBREZA QUE BUSCABA ESTIMULAR LA CAPACIDAD PRODUCTIVA FEMENINA; Y MED EFICIENCIA, QUE PUGNABA POR LA AMPLIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES DE LAS MUJERES EN LA FAMILIA, LA REPRODUCCIÓN Y LA COMUNIDAD; LO QUE EN LOS HECHOS LES GENERÓ MAYORES CARGAS DE TRABAJO.

ENTRE SUS VENTAJAS, ENFOQUE MED LOGRÓ UBICAR A LAS MUJERES COMO PERSONAS PRODUCTIVAS, CON CAPACIDAD PARA UN EJERCICIO PLENO DE SUS DERECHOS; NO OBSTANTE, AL DESTINAR RECURSOS PARA APOYARLAS EN SUS ROLES DE MUJERES Y DE GESTORAS DE SERVICIOS COMUNITARIOS, NO LOGRÓ POSICIONARLAS EN EL ÁMBITO SOCIAL. LA PRINCIPAL DEBILIDAD Y LIMITANTE DE DICHO MODELO ES QUE BUSCABA INTEGRAR A LAS MUJERES AL DESARROLLO SIN TRANSFORMAR LAS CONDICIONES DEL SISTEMA SOCIAL QUE GENERABAN SU EXCLUSIÓN, DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN.

UN ENFOQUE ALTERNATIVO AL MED FUE EL DE EMPODERAMIENTO (*EMPOWERMENT*), QUE CRITICÓ LOS ENFOQUES DESARROLLISTAS Y BUSCÓ TRASCENDERLOS A TRAVÉS DEL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, PARA POTENCIAR SU INFLUENCIA EN LA VIDA COMUNITARIA. DE ACUERDO A CLARA MURGUIALDAY (2000: 1) EL EMPODERAMIENTO TIENE DOS DIMENSIONES, UNA INDIVIDUAL, QUE IMPLICA FORTALECER LA AUTOESTIMA Y CONFIANZA DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DESVENTAJA SOCIAL; Y OTRA COLECTIVA QUE BUSCA PROMOVER LOS DERECHOS COMUNITARIOS O DE UN GRUPO SOCIAL PARA OBTENER BENEFICIOS COMUNES.

ESTE ENFOQUE PROMUEVE LA LIBERACIÓN GLOBAL DE LA SOCIEDAD, PERO AL NO DESAFIAR LAS DESIGUALDADES Y JERARQUÍAS DEL PODER FORMAL, RESULTÓ POCO EFECTIVO PARA EL COMBATE A LA POBREZA (OP. CIT.: 2).

ENTRE 1985 Y 1995 SE PROMOVió UN NUEVO ENFOQUE, EL DENOMINADO GÉNERO EN DESARROLLO (GED), IMPULSADO ORIGINALMENTE POR GRUPOS FEMINISTAS INDEPENDIENTES, QUE INCORPORó LA CATEGORÍA DE GÉNERO PARA UBICAR LAS DIFERENCIAS HISTóRICAS Y SOCIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, A PARTIR DE LA DIFERENCIA SEXUAL.

EL ENFOQUE GED SUPERó LA VISIÓN QUE ENCARNABA EL MED, A PARTIR DE REPLANTEAR LOS ROLES SOCIALES QUE DESEMPEÑABAN HOMBRES Y MUJERES Y SUS DESIGUALES RELACIONES DE PODER, LO QUE SE DEBÍA TRANSFORMAR MEDIANTE EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.

EL ENFOQUE GED PERMITió CONSTRUIR NUEVAS BASES PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS CIUDADANOS PARA LAS MUJERES. BAJO ESTE ENFOQUE SE FUNDARON LAS PRIMERAS SECRETARÍAS, MINISTERIOS U OFICINAS PARA LAS MUJERES Y SURGIERON POLÍTICAS PÚBLICAS SECTORIALES DONDE LA CATEGORÍA GÉNERO EMPEZABA A COBRAR FUERZA Y RELEVANCIA.

EN ESTA ETAPA, LOS ORGANISMOS INTERNACIONALES PARA EL AVANCE DE LAS MUJERES COMENZARON A EVALUAR LOS IMPACTOS DE LOS ESFUERZOS REALIZADOS PARA PROMOVER EL POSICIONAMIENTO SOCIAL FEMENINO. EN ESE CONTEXTO, LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER DE LA ONU PROPUSO EL PRINCIPIO DEL *MAINSTREAMING* DE GÉNERO, QUE BUSCABA QUE LOS PODERES PÚBLICOS INCORPORARAN POLÍTICAS DE IGUALDAD CENTRADAS EN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA FAVORECER SOCIEDADES IGUALITARIAS.

B. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

EL ENFOQUE DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO SURGIó A FINES DE LOS AÑOS 80 Y PRINCIPIOS DE LOS 90, Y SE INCORPORó COMO ESTRATEGIA EN LA IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LA MUJER (PEKIN, 1995). BAJO ESTE ENFOQUE, SE PRETENDEN SUPERAR LAS LIMITACIONES DE LAS POLÍTICAS INSTAURADAS ANTERIORMENTE MEDIANTE EL MODELO DEL GED, QUE “SóLO ABORDAN LOS SÍNTOMAS PERO NO LAS CAUSAS PROFUNDAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO. YA QUE DEJAN INTOCADAS LAS ESTRUCTURAS Y LOS PROCESOS QUE EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS DEL ORDEN DE GÉNERO, PERPETÚAN LAS DESIGUALDADES EXISTENTES ENTRE MUJERES Y HOMBRES” (TERESA INCHÁUSTEGUI Y YAMILETH UGALDE, 2004: 25).

LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO SE PROPONE ARTICULAR AL INTERIOR DEL ESTADO UNA AMPLIA RED DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA DEJAR DE TRABAJAR DE FORMA FRAGMENTADA A NIVEL SECTORIAL, CON OBJETO DE INSTRUMENTAR ACCIONES EN FAVOR DE LA IGUALDAD INVOLUCRANDO A LA SOCIEDAD Y GRUPOS ORGANIZADOS DE MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

A TRAVÉS DE ESTE ENFOQUE SE BUSCA TRANSFORMAR LAS CONSTRUCCIONES SOCIALES DE GÉNERO VIGENTES EN LA ESFERA FAMILIAR, COMUNITARIA, LABORAL Y GUBERNAMENTAL, INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DISEÑO Y PUESTA EN MARCHA DE POLÍTICAS PÚBLICAS, PARA FAVORECER A LAS MUJERES Y REPOSICIONAR A LOS HOMBRES EN ESFERAS DE LAS QUE HAN SIDO EXCLUIDOS (OP. CIT.: 27).

ADRIANA MEDINA (2008: 25) SOSTIENE QUE PARA LOGRAR LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ES NECESARIO IMPULSAR:

- CAMBIOS EN EL CONCEPTO DE IGUALDAD DE GÉNERO;
- QUE SE INCORPORA EN LA AGENDA POLÍTICAMENTE DOMINANTE;
- QUE LAS MUJERES PARTICIPEN MÁS EN LOS PUESTOS DONDE SE TOMAN DECISIONES;
- QUE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO TENGAN PRIORIDAD Y;
- LOGRAR CAMBIOS EN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL Y ORGANIZATIVA, PARTICULARMENTE EN LOS PROCESOS, LOS MECANISMOS Y LOS ACTORES POLÍTICOS.

ALGUNOS DE LOS REQUISITOS PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SON: CONTAR CON LA VOLUNTAD POLÍTICA DE LAS AUTORIDADES QUE TOMAN DECISIONES Y DE LAS QUE LAS INSTRUMENTARÁN; CONSTRUIR CONSENSOS PARA BRINDAR LEGITIMIDAD A LAS PROPUESTAS; GENERAR ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO E INDICADORES DE GÉNERO; UBICAR LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD PARA DISEÑAR ESTRATEGIAS QUE LAS SUPEREN; ASÍ COMO PROMOVER ALIANZAS CON LA ACADEMIA Y ORGANIZACIONES CIVILES.

EN ESE SENTIDO, LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL HA ASUMIDO LA RESPONSABILIDAD DE IMPULSAR LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, YA QUE EN SU PROGRAMA DE IGUALDAD 2012 PLANTEÓ “FORTALECER LA CULTURA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL INTERIOR DE ESTA SECRETARÍA, AL ESTABLECER RESPONSABILIDADES PARA LOS ORGANISMOS DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS ENCARGADOS DE MATERIALIZAR LOS PROYECTOS CONTENIDOS EN ESTE PROGRAMA”.

IV. PROPUESTA DE PLAN ESTRATÉGICO PARA EL OBSERVATORIO

EL PROCESO DE CAPACITACIÓN CON EL EQUIPO DEL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS, REALIZADO DURANTE 3 DÍAS DE NOVIEMBRE DE 2013, ORIENTADO A BRINDAR BASES CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS AL GRUPO PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA, ENCONTRÓ COMPLEMENTO EN LA CAPACITACIÓN PREVIA (EFECTUADA EN EL MISMO MES) DIRIGIDA A LA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE SU MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL OBSERVATORIO. EJERCICIO QUE PERMITIÓ CONSTRUIR PARÁMETROS CONJUNTOS Y CONSENSUADOS SOBRE EL QUEHACER DE DICHA INSTANCIA PARA EMPRENDER EL PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

LA CAPACITACIÓN EN PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INCLUYÓ UN ANÁLISIS FODA (FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS), QUE PERMITIÓ IDENTIFICAR LAS CONDICIONES Y LOS ACTORES QUE FAVORECEN O BIEN OBSTACULIZAN EL DESARROLLO DEL OBSERVATORIO, ASÍ COMO TAMBIÉN LAS CONDICIONES INTERNAS Y EXTERNAS QUE INFLUYEN EN ELLO.

DEL EJERCICIO FODA REALIZADO, LA CONSULTORÍA UBICA EL SIGUIENTE ESTADO DE LA CUESTIÓN DEL OBSERVATORIO:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> -EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO Y COMPROMETIDO -CONTAR CON INFRAESTRUCTURA -PRESUPUESTO ASIGNADO -COMPROMISO INSTITUCIONAL CON EL TEMA -PERSONAL SENSIBLE/CAPACITADO -INTERACCIÓN CON OTROS ACTORES -CULTURA ORGANIZACIONAL SENSIBLE AL GÉNERO 	<ul style="list-style-type: none"> -CAMBIO CONSTANTE DE PERSONAL -INSUFICIENTE PERSONAL CON FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN GÉNERO -FALTA DE MAYOR AUTONOMÍA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN -FUNCIONES SIN CLARA DELIMITACIÓN Y ALCANCE. -FALTA DE COMPROMISO DE ALGUNAS PERSONAS QUE INTEGRAN EL EQUIPO DE TRABAJO -COMISIONES CONSTANTES PARA EL PERSONAL.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> -PRESUPUESTO ASIGNADO PARA PROMOVER LA IGUALDAD A LO LARGO DE LA INSTITUCIÓN -MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD -IMPULSO DE ACCIONES CON BASE EN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA -RELACIONES CON COMISIONES DE IGUALDAD EN CÁMARA DE DIPUTADOS Y SENADORES -ROMPIMIENTO DE ESTEREOTIPOS EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL -CAPACITACIÓN 	<ul style="list-style-type: none"> -MANDOS SUPERIORES SIN CONOCIMIENTOS E INTERÉS EN GÉNERO -CULTURA TRADICIONAL MEXICANA -RESISTENCIAS INSTITUCIONALES A INCORPORAR A MÁS MUJERES A LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL Y PROMOVER CONDICIONES DE IGUALDAD EN TODOS LOS ÁMBITOS ORGANIZACIONALES -FALTA DE VOLUNTAD POLÍTICA POR CAMBIOS DE ADMINISTRACIÓN

A PARTIR DEL ANÁLISIS FODA, EL GRUPO TRABAJÓ EN CUATRO EQUIPOS QUE FORMULARON OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA EL OBSERVATORIO DE LA SIGUIENTE FORMA: EL EQUIPO 1 DEFINIÓ OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA, A PARTIR DE LAS DEBILIDADES Y AMENAZAS, BUSCANDO ELUDIR LOS EFECTOS QUE LAS SITUACIONES DEL ENTORNO PUEDAN TENER SOBRE ASPECTOS INTERNOS; EL EQUIPO 2 REDACTÓ OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEFENSIVOS A PARTIR DE LAS FORTALEZAS Y AMENAZAS, PARA RESPONDER A SITUACIONES DEL ENTORNO NO FAVORABLES, APOYÁNDOSE EN LOS ELEMENTOS FUERTES DEL OBSERVATORIO.

POR SU PARTE, EL EQUIPO 3 DISEÑÓ OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE REORIENTACIÓN A PARTIR DE LAS DEBILIDADES Y OPORTUNIDADES, PARA TRATAR DE APROVECHAR LAS SITUACIONES POSITIVAS DEL ENTORNO PARA CORREGIR CARENCIAS O DEBILIDADES INTERNAS DE LA INSTITUCIÓN; Y FINALMENTE, EL EQUIPO 4 ELABORÓ LOS OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS OFENSIVOS A PARTIR DE LAS FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES, CON OBJETO DE OBTENER EL MÁXIMO PROVECHO DE UNA SITUACIÓN FAVORABLE DEL ENTORNO.

A PARTIR DE AHÍ, SE AFINARON Y DEFINIERON LOS TIEMPOS PARA CADA OBJETIVO Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS.

POSTERIORMENTE, LOS EQUIPOS SIGUIERON TRABAJANDO LAS ACCIONES, METAS, RESPONSABLES Y FECHAS; ELEMENTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR EN TODO PLAN ESTRATÉGICO.

LAS PROPUESTAS Y TRABAJOS PLANTEADOS POR LOS TRES EQUIPOS SE PRESENTARON EN EL INFORME DE LA SESIÓN DE CAPACITACIÓN SOBRE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA. CON BASE EN ELLO, LA CONSULTORÍA REALIZÓ UN EJERCICIO DE REVISIÓN, AJUSTE Y DELIMITACIÓN, CON MIRAS A FORTALECER EL PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL OBSERVATORIO.

V. OBJETIVO GENERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS, LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL OBSERVATORIO

A OBJETIVO GENERAL

DIAGNOSTICAR SITUACIONES DE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO INTERNO DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, ASÍ COMO PROPONER Y EVALUAR LAS ACCIONES QUE SE IMPULSAN PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS.

EJE DE ACCIÓN: DIAGNÓSTICO DE LA DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO Y DE LAS ACCIONES PARA SU ERRADICACIÓN

B OBJETIVO ESPECÍFICO 1

REALIZAR INVESTIGACIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL SOBRE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS, CAUSAS, FACTORES Y CONSECUENCIAS QUE GENERAN LA DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, COMO BASE PARA PROMOVER ACCIONES PARA TRANSFORMAR LA CULTURA INSTITUCIONAL EN FAVOR DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.1.

CONFORMAR UN GRUPO ESPECIALIZADO EN EL OBSERVATORIO QUE COORDINE Y REALICE INVESTIGACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA PROPONER ACCIONES QUE CONTRIBUYAN A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.1.1. FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS EN MATERIA DE GÉNERO DEL EQUIPO DEL OBSERVATORIO, POR MEDIO DE LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTES.
- 1.1.2. ESTABLECER CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON INSTITUCIONES ACADÉMICAS Y ORGANISMOS ESPECIALIZADOS EN MATERIA DE GÉNERO DE RECONOCIDO PRESTIGIO, PARA QUE BRINDEN ASESORÍA EN LAS LABORES DE INVESTIGACIÓN Y EN LA PROPUESTA DE ACCIONES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.2.

IMPULSAR LA GENERACIÓN DE DATOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, CON EL OBJETIVO DE CONTAR CON UNA BASE QUE PERMITA REALIZAR INVESTIGACIONES SOBRE LA DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.2.1. PROPONER LA CONFORMACIÓN DE UN EQUIPO DE ESPECIALISTAS EN ESTADÍSTICAS DENTRO DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, QUE

ORIENTE LA CONFORMACIÓN DE DATOS ESTRATÉGICOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

- 1.2.2. ELABORAR UNA PROPUESTA DE MEJORA DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICA DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA FACILITAR EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- 1.2.3. DETECTAR, A PARTIR DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS DESAGREGADOS POR SEXO, LAS BRECHAS DE GÉNERO EXISTENTES EN LA INSTITUCIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.3.

GENERAR BASES DE DATOS SOBRE LOS CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN, A FIN DE CONTAR CON INFORMACIÓN QUE PERMITA DISEÑAR ACCIONES PARA SU PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.3.1. IMPULSAR LA CREACIÓN DE BASES DE DATOS, PARA DOCUMENTAR LAS CARACTERÍSTICAS DEL EJERCICIO DE ACTOS DISCRIMINATORIOS Y DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- 1.3.2. PROPONER QUE SE REALICEN PERFILES DE LAS PERSONAS QUE RECIBEN VIOLENCIA Y DE QUIENES LA EJERCEN, CON OBJETO DE IMPULSAR ACCIONES PARA LA ATENCIÓN, ERRADICACIÓN Y EN SU CASO, SANCIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.4.

ESTABLECER SISTEMAS DE ENLACE E INTERRELACIÓN CON INSTANCIAS GUBERNAMENTALES RESPONSABLES DE PROMOVER LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN A NIVEL FEDERAL, CON EL FIN DE PROMOVER ACCIONES DE INVESTIGACIÓN CONJUNTA SOBRE LA MATERIA.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.4.1. PROMOVER LA REALIZACIÓN DE CONVENIOS CON ENTIDADES FEDERALES RESPONSABLES DE IMPULSAR LA NO VIOLENCIA Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, COMO INMUJERES, CONAPRED, LAS COMISIONES DE IGUALDAD DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS Y CÁMARA DE SENADORES Y LA CNDH, ENTRE OTRAS, PARA ARTICULAR ACCIONES CONJUNTAS.
- 1.4.2. IMPULSAR LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL CON INSTANCIAS DE GOBIERNO ESPECIALIZADAS EN ACCIONES PARA LA MEJORA DE LOS CLIMAS ORGANIZACIONALES COMO EL INMUJERES Y LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STYPS), PARA RETOMAR ELEMENTOS Y METODOLOGÍAS DEL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO (MEG) Y LA NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, RESPECTIVAMENTE.
- 1.4.3. PROPONER LA REALIZACIÓN DE FOROS Y SEMINARIOS NACIONALES PARA ANALIZAR, CONOCER E INTERCAMBIAR EXPERIENCIAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS.

LÍNEA ESTRATÉGICA 1.5.

PROMOVER LA DIFUSIÓN DE RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES Y LOS TRABAJOS DESARROLLADOS POR DIVERSOS MEDIOS, PARA FORTALECER LA

INCIDENCIA DEL OBSERVATORIO EN FAVOR DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 1.5.1. PROPONER QUE EL ÁREA DE COMUNICACIÓN DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL REALICE CAMPAÑAS INFORMATIVAS PARA DIFUNDIR LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES Y LAS ACCIONES QUE SE REALIZAN EN MATERIA DE IGUALDAD POR PARTE DEL OBSERVATORIO.
- 1.5.2. IMPULSAR UNA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES Y NATURALEZA DEL OBSERVATORIO AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA VISIBILIZAR SU TRABAJO, APORTACIONES Y ESPECIFICIDAD.
- 1.5.3. REFORMULAR EL CONTENIDO DE LA PÁGINA WEB DEL OBSERVATORIO PARA HACERLA MÁS AMIGABLE, CON OBJETO DE QUE MAYOR NÚMERO DE PERSONAS ACCEDAN A ELLA.
- 1.5.4. PROMOVER LA ELABORACIÓN DE MATERIALES DE DIFUSIÓN COMO TRÍPTICOS, CARTELES, PERIÓDICOS MURALES O ARTÍCULOS EN LOS MEDIOS INFORMATIVOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA QUE SUS INTEGRANTES CONOZCAN A QUÉ INSTANCIAS PUEDEN ACUDIR CUANDO REQUIERAN ATENCIÓN O INFORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

B OBJETIVO ESPECÍFICO 2

CONTAR CON ESQUEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN QUE PERMITAN MONITOREAR EL AVANCE Y CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL EN SU ÁMBITO INTERNO, MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.1

PROPONER LA CONFORMACIÓN DE UN EQUIPO ESPECIALIZADO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL PARA EL MONITOREO DE LAS ACCIONES INSTRUMENTADAS EN SU ÁMBITO INTERNO, DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 2.1.1. CONFORMAR UN GRUPO DE PERSONAS EXPERTAS EN GÉNERO Y PLANEACIÓN AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA QUE DESARROLLEN METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES EN FAVOR DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.
- 2.1.2. DESARROLLAR EN EL MARCO DEL OBSERVATORIO MECANISMOS ESTANDARIZADOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES INSTITUCIONALES PARA SUPERAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO.
- 2.1.3. PROMOVER EL APOYO Y ASESORÍA DE PERSONAS EXPERTAS DEL SECTOR ACADÉMICO, PARA VALIDAR Y FORTALECER LOS MECANISMOS DE MONITOREO Y EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.2.

CONTAR CON MECANISMOS DE EVALUACIÓN PARA VALORAR EL DISEÑO, DESEMPEÑO, RESULTADOS E IMPACTOS DE LAS ACCIONES DESARROLLADAS EN EL

ÁMBITO INTERNO DE LA SECRETARÍA EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, CON OBJETO DE POTENCIAR LOS AVANCES Y REALIZAR LAS MEDIDAS CORRECTIVAS NECESARIAS PARA SU CUMPLIMIENTO.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 2.2.1. INSTRUMENTAR ESQUEMAS DE EVALUACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO EN LA EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DE PROMOCIÓN DE IGUALDAD EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- 2.2.2. PROPONER LA COLABORACIÓN DE CONSULTORÍAS EXTERNAS PARA MEJORAR Y VALIDAR LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA DE LAS ACCIONES PARA LA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONALES.
- 2.2.3. EVALUAR PERIÓDICAMENTE EL CUMPLIMIENTO DE LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA, PARA UBICAR SUS FORTALEZAS Y DEBILIDADES Y LAS ÁREAS DE MEJORA.
- 2.2.4. CON BASE EN LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES, PROPONER LAS ADECUACIONES Y AJUSTES NECESARIOS A LAS ÁREAS RESPONSABLES DE LAS ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD, CON OBJETO DE CUMPLIR LOS OBJETIVOS PROPUESTOS.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.3.

FORMULAR UN SISTEMA DE INDICADORES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES INSTRUMENTADAS POR LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, CON OBJETO DE MEDIR SU MAGNITUD, GRAVEDAD, MODALIDADES, CAUSAS Y CONSECUENCIAS.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 2.3.1. CONFORMAR UN COMITÉ DE PERSONAS EXPERTAS EN EL DISEÑO DE INDICADORES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS Y ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DENTRO DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- 2.3.2. FORMULAR Y VALIDAR LOS INDICADORES Y LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN INSTRUMENTADAS POR LA SECRETARÍA, A TRAVÉS DE LA ASESORÍA DE INSTANCIAS PÚBLICAS COMO EL INMUJERES Y EL SECTOR ACADÉMICO.
- 2.3.3. ESTABLECER LOS PLAZOS MÁS ADECUADOS DE EVALUACIÓN PERIÓDICA DE LOS PROGRAMAS Y ACCIONES EN FAVOR DE LA IGUALDAD EN LA SECRETARÍA.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2.4.

PROMOVER ESPACIOS DE REFLEXIÓN Y ANÁLISIS SOBRE CONCEPTOS Y METODOLOGÍAS PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 2.4.1. LA CONFORMACIÓN DE UN EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO INTEGRADO POR REPRESENTANTES DE LAS ÁREAS DE DERECHOS HUMANOS, PLANEACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL; Y POR PERSONAL DEL INMUJERES Y DE INSTANCIAS ACADÉMICAS Y DE

INVESTIGACIÓN EXPERTAS EN GÉNERO PARA LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

- 2.4.2. PROMOVER LA CREACIÓN DE UN MANUAL INTERNO PARA LA INCORPORACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES.

EJE DE ACCIÓN: MEDIDAS PARA TRANSFORMAR LOS VALORES Y PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES EN FAVOR DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

C OBJETIVO ESPECÍFICO 3

PROMOVER LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO PRINCIPIO RECTOR EN LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3.1.

FOMENTAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS MEDIDAS INSTITUIDAS POR EL PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 3.1.1. EVALUAR LOS AVANCES Y CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- 3.1.2. FOMENTAR EL INVOLUCRAMIENTO, COMPROMISO Y COOPERACIÓN DE LAS ÁREAS Y PERSONAS RESPONSABLES DEL PROGRAMA DE IGUALDAD A TRAVÉS DE CURSOS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PERMANENTES.
- 3.1.3. IMPULSAR QUE LOS DOCUMENTOS INTERNOS RELACIONADOS CON EL PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, INCLUYAN EL ENFOQUE DE GÉNERO EN TODAS LAS ETAPAS Y PROCESOS.
- 3.1.4. PROMOVER LA VOLUNTAD POLÍTICA DE LOS ALTOS MANDOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL PARA FORTALECER EL PROGRAMA DE IGUALDAD.
- 3.1.5. IMPULSAR MEDIDAS PARA QUE TODO EL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL CONOZCA Y SE COMPROMETA CON EL PROGRAMA DE IGUALDAD.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3.2.

PROMOVER QUE EL ENFOQUE DE GÉNERO SE APLIQUE DE FORMA TRANSVERSAL EN LOS DOCUMENTOS RECTORES DE LA POLÍTICA Y PLANEACIÓN INTERNAS, EN LAS ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES Y EN LOS PLANES ANUALES, PARA AVANZAR HACIA LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 3.2.1. PROCURAR UNA IMPLICACIÓN ACTIVA E IGUALITARIA EN TODOS LOS NIVELES DE TOMA DE DECISIONES PARA LA PLANIFICACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE LOS PROGRAMAS O PROYECTOS EN FAVOR DE LA IGUALDAD.
- 3.2.2. PROPONER CAMBIOS DE ACTITUDES FAVORABLES HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO ENTRE LOS MANDOS SUPERIORES DE LA INSTITUCIÓN, CON OBJETO DE GANAR SU VOLUNTAD POLÍTICA.

- 3.2.3. PROMOVER QUE LOS EQUIPOS DE TRABAJO O INSTANCIAS RESPONSABLES DE LOS DOCUMENTOS RECTORES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, CUENTEN CON UNA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES CON FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- 3.2.4. IMPULSAR QUE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO SE INCORPORE A LOS ESQUEMAS DE PRESUPUESTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN, DE MANERA PARTICULAR DEL PRESUPUESTO PARA EJERCERSE EN EL MARCO INTERNO DE LA INSTITUCIÓN.
- 3.2.5. IMPULSAR QUE SE INCORPORE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL

LÍNEA ESTRATÉGICA 3.3.

PROMOVER LA IMPARTICIÓN DE CURSOS PARA LA PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, DESTINADOS A LAS Y LOS RESPONSABLES DEL DISEÑO Y PUESTA EN MARCHA DE LAS ACCIONES Y PROYECTOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA SECRETARÍA.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 3.3.1 PROPONER UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DIRIGIDO A LAS PERSONAS RESPONSABLES DEL DISEÑO, PUESTA EN MARCHA Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES Y PROYECTOS DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- 3.3.2 PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE CONSULTORÍAS EXTERNAS, INSTANCIAS ACADÉMICAS Y ORGANISMOS PÚBLICOS CON EXPERIENCIA EN PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA LA ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO DE LAS ACCIONES EN FAVOR DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.
- 3.3.3 IMPULSAR LA REALIZACIÓN DE REUNIONES PERIÓDICAS DE EVALUACIÓN Y MONITOREO DE LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, CON OBJETO DE REALIZAR LOS AJUSTES CORRESPONDIENTES PARA SER MÁS EFICACES Y EFICIENTES.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3.4.

IMPULSAR LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ACCIONES DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 3.4.1 PROMOVER QUE LA POLÍTICA DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL FAVOREZCA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN.
- 3.4.2 SOLICITAR QUE SE DESTINEN RECURSOS FINANCIEROS PARA CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN INTERNAS DE ERRADICACIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO PRESENTES EN LA CULTURA INSTITUCIONAL.
- 3.4.3 PROMOVER QUE LOS MENSAJES DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL PROMUEVAN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES DE FORMA RESPETUOSA EN TODOS LOS ÁMBITOS, LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, Y LA ERRADICACIÓN DEL SEXISMO.
- 3.4.4 SENSIBILIZAR A LAS PERSONAS RESPONSABLES DEL ÁREA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL SOBRE LA NECESIDAD Y OBLIGATORIEDAD DE DIFUNDIR INFORMACIÓN SIN SESGOS DE SEXISMO O DISCRIMINACIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3.5.

PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE REPRESENTANTES DE ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL EXPERTAS EN GÉNERO EN EL OBSERVATORIO, PARA COADYUVAR A QUE SE INCORPORE EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PLANEACIÓN, INSTRUMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 3.5.1 COADYUVAR AL CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 3º DEL ACUERDO DE CREACIÓN DEL OBSERVATORIO (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2011: 3), QUE INDICA QUE ÉSTE “SE INTEGRARÁ POR PERSONAL MILITAR Y POR REPRESENTANTES DE LA SOCIEDAD CIVIL CON CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIA EN LA MATERIA Y EN POLÍTICAS TRANSVERSALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”.
- 3.5.2 IMPULSAR LA SUSCRIPCIÓN DE ACUERDOS MARCO CON ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL, PARA FORTALECER AL OBSERVATORIO EN SUS TAREAS A FAVOR DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA.
- 3.5.3 ELABORAR EL REGLAMENTO INTERNO DEL OBSERVATORIO PARA ESTABLECER CLARAMENTE LAS FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE SUS INTEGRANTES, ASÍ COMO LAS FORMAS DE TRABAJO Y LOS PROCEDIMIENTOS BAJO LOS CUALES FUNCIONARÁ.

D OBJETIVO ESPECÍFICO 4

PROPONER LA ARMONIZACIÓN DE LOS DIFERENTES ORDENAMIENTOS JURÍDICOS INTERNOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL CON LA NORMATIVIDAD INTERNACIONAL Y NACIONAL, PARA INCORPORAR LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4.1.

PROMOVER LA IDENTIFICACIÓN DE LAS NORMATIVIDADES DISCRIMINATORIAS O APARENTEMENTE NEUTRALES EN FUNCIÓN DEL GÉNERO, ASÍ COMO IDENTIFICAR LAGUNAS LEGALES EN LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS Y ADMINISTRATIVOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA UBICAR INCONSISTENCIAS Y TRANSFORMARLAS.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 4.1.1. IMPULSAR LA REALIZACIÓN DE ANÁLISIS DE LA NORMATIVIDAD INTERNA Y LOS LINEAMIENTOS GENERALES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA REVISAR SU PLENA ADECUACIÓN CON LAS OBLIGACIONES INTERNACIONALES Y NACIONALES RELATIVAS A LOS DERECHOS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.
- 4.1.2. PROPONER LAS REFORMAS NORMATIVAS NECESARIAS Y SU EFECTIVA IMPLEMENTACIÓN PARA ASEGURAR QUE LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL PROMUEVAN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL EN LA MATERIA.
- 4.1.3. PROMOVER REUNIONES PERIÓDICAS PARA EVALUAR LA CORRECTA INCORPORACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVIDADES A LAS QUE MÉXICO SE HA COMPROMETIDO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.

LÍNEA ESTRATÉGICA 4.2.

PROPONER LA INCLUSIÓN DE LOS PRINCIPIOS JURÍDICOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL REGLAMENTO PARA EL SERVICIO INTERIOR DE LAS UNIDADES, DEPENDENCIAS E INSTALACIONES DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS.

LÍNEA DE ACCIÓN

- 4.2.1. PROPONER LA CONFORMACIÓN DE UNA COMISIÓN REVISORA PARA QUE HAGA PROPUESTAS DE MEJORA AL REGLAMENTO PARA EL SERVICIO INTERIOR EN LAS DIFERENTES DEPENDENCIAS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, A FIN DE INTEGRAR NORMATIVAS CON ENFOQUE DE GÉNERO.
- 4.2.2. PROMOVER UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LAS ÁREAS JURÍDICAS, Y ADMINISTRATIVA, CON OBJETO DE QUE INCORPOREN ESE ENFOQUE EN LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR Y EN SUS ACTIVIDADES INSTITUCIONALES DE FORMA PERMANENTE.

E OBJETIVO ESPECÍFICO 5

CONTRIBUIR AL CAMBIO DE VALORES, CONDUCTAS Y PRÁCTICAS QUE FORMAN PARTE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, CON OBJETO DE ASEGURAR LA SOSTENIBILIDAD Y AVANCE DEL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5.1.

IMPULSAR LA CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

LÍNEA DE ACCIÓN

- 5.1.1. PROPONER EL FORTALECIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO ENTRE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, A TRAVÉS DE LA INCLUSIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES PERMANENTES DE CAPACITACIÓN.
- 5.1.2. PROMOVER QUE LAS PERSONAS QUE BRINDAN CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS, SE CERTIFIQUEN COMO CAPACITADORAS EN GÉNERO.
- 5.1.3. IMPULSAR QUE EN LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE TODAS LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL SE INCLUYA DE FORMA OBLIGATORIA LA SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5.2.

PROMOVER ENTRE LOS ALTOS MANDOS EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS UNA POSICIÓN PROCLIVE A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 5.2.1. PROMOVER ENTRE LA TOTALIDAD DE GENERALES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MANUAL DE MANDO MILITAR Y LIDERAZGO.
- 5.2.2. PROPONER QUE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE TENIENTES CORONELES, CORONELES Y GENERALES SE INCLUYA COMO REQUISITO EL HABER CURSADO ESTUDIOS O CAPACITACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO CON DURACIÓN DE CUANDO MENOS 15 HORAS.
- 5.2.3. GENERAR UNA MASA CRÍTICA DE ALTOS MANDOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO QUE PROMUEVA, LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN SUS MANDOS TERRITORIALES.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5.3.

DISEÑAR Y PROPONER ACCIONES QUE PERMITAN TRASCENDER LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, PARA POSICIONAR A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO COMO VALORES SUPREMOS EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 5.3.1. PROPONER LA REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO PARA DETECTAR LAS PRINCIPALES RAZONES DE LA RESISTENCIA AL CAMBIO ENTRE LAS MUJERES Y HOMBRES INTEGRANTES DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS, EN LOS DIFERENTES GRADOS.
- 5.3.2. PROMOVER CURSOS Y CAPACITACIONES SOBRE NUEVAS MASCULINIDADES ENTRE TODOS LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA INCIDIR EN UN CAMBIO DE ACTITUDES Y EN LA SUPERACIÓN DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO QUE GENERAN DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD.
- 5.3.3. PROPONER LA DIFUSIÓN DE UNA CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN DONDE SE RESALTEN LOS BENEFICIOS, A NIVEL PERSONAL E INSTITUCIONAL, DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5.4.

ESTABLECER UN GLOSARIO INSTITUCIONAL DE TÉRMINOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, QUE PERMITA ESTABLECER CODIGOS DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE EN TÉRMINOS DE GÉNERO.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 5.4.1. IMPULSAR QUE EL GLOSARIO INSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN SEA INCORPORADO COMO BASE PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS Y CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONALES DENTRO DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- 5.4.2. PROMOVER EL USO DE LENGUAJE NO SEXISTA, NO ANDROCÉNTRICO Y NO DISCRIMINATORIO EN LOS DOCUMENTOS INTERNOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, TOMANDO COMO BASE EL GLOSARIO.
- 5.4.3. IMPULSAR QUE LAS LAS CAMPAÑAS INFORMATIVAS INSTITUCIONALES REFLEJEN IMÁGENES DE HOMBRES Y MUJERES CONDICIONES IGUALITARIAS, Y NO SEXISTAS, QUE TIENDAN A TRASCENDER ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y A POSICIONAR A LAS MUJERES COMO PERSONAS CON PLENOS DERECHOS Y CAPACIDADES.

5.4.4. SENSIBILIZAR RESPECTO A LA IMPORTANCIA DE UTILIZAR LENGUAJE NO SEXISTA ENTRE LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN E IMÁGENES EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

F OBJETIVO ESPECÍFICO 6

PROMOVER LA INCORPORACIÓN DE MAYOR NÚMERO DE MUJERES EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, A TRAVÉS DE UN PROGRAMA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL INGRESO.

LÍNEA ESTRATÉGICA 6.1.

IMPULSAR QUE LAS NORMAS REGULATORIAS DEL INGRESO DE PERSONAL A LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL CAREZCAN DE DISPOSICIONES DISCRIMINATORIAS, DIRECTAS E INDIRECTAS, Y QUE INCLUYAN MEDIDAS ORIENTADAS A FAVORECER LA IGUALDAD DE GÉNERO.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 6.1.1. PROMOVER LA REVISIÓN DE LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL PARA UBICAR SI CONTIENEN DISPOSICIONES DISCRIMINATORIAS DE GÉNERO, A FIN DE TRANSFORMARLAS.
- 6.1.2. PROPONER QUE SE REVISEN LAS CIRCUNSTANCIAS QUE CONDICIONAN EL ACCESO DE LAS MUJERES A LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, TALES COMO EL NIVEL DE ESTUDIO, LA EDAD, EXPERIENCIA PREVIA, ESTADO CIVIL, NÚMERO DE HIJOS E HIJAS Y DISPONIBILIDAD HORARIA; PARA PROMOVER ACCIONES AFIRMATIVAS A FAVOR DE UNA MAYOR INTEGRACIÓN FEMENINA.
- 6.1.3. PROMOVER QUE EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SE INTRODUCAN MECANISMOS PARA FAVORECER EL ACCESO DE MUJERES EN TODAS LAS ÁREAS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, EVITANDO QUE SEAN CONCENTRADAS EN SECTORES TRADICIONALES FEMENINOS.
- 6.1.4. PROMOVER PROCESOS DE SELECCIÓN QUE GARANTICEN LA IGUALDAD EN EL INGRESO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODAS LAS ÁREAS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL Y QUE, EN CASOS DE IGUALDAD DE CONDICIONES DE IDONEIDAD, BRINDEN PREFERENCIA A LAS PERSONAS DEL SEXO MENOS REPRESENTADO, EN EL GRADO Y/O ÁREA DE QUE SE TRATE.
- 6.1.5. IMPULSAR EL SEGUIMIENTO Y AJUSTE DE LOS MECANISMOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS DE NUEVO INGRESO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA GARANTIZAR QUE ESTÉN LIBRES DE PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

LÍNEA ESTRATÉGICA 6.2.

PROMOVER EL CAMBIO DE ACTITUDES ENTRE LAS PERSONAS RESPONSABLES DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN, PARA CONTRIBUIR AL INGRESO EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

- 6.2.1 IMPULSAR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DIRIGIDO A LAS Y LOS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE NUEVO INGRESO EN LA INSTITUCIÓN, CON OBJETO DE QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

- 6.2.2. PROMOVER MECANISMOS INSTITUCIONALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA QUE LAS PERSONAS RESPONSABLES DEL RECLUTAMIENTO PUEDAN REALIZAR SU LABOR SIN PREJUICIO Y ESTÉN EN CONDICIONES DE APLICAR PLENAMENTE ACCIONES AFIRMATIVAS.

LÍNEA ESTRATÉGICA 6.3.

PROPONER QUE SE BRINDE UN SEGUIMIENTO ESPECIAL A LAS MUJERES EN LAS ESCUELAS MILITARES, PARA FACILITAR SU ADAPTACIÓN Y PROMOVER SU EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO, CON OBJETO DE QUE DESEMPEÑEN SUS FUNCIONES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN EN IGUALDAD DE CONDICIONES.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 6.3.1 IMPULSAR EL DISEÑO E INSTRUMENTACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN DESTINADO A PROMOVER LA ADAPTACIÓN EN IGUALDAD DE CONDICIONES PARA LAS MUJERES QUE SE DESEMPEÑAN EN LAS ESCUELAS MILITARES.
- 6.3.2 PROPONER QUE LAS PERSONAS QUE IMPARTEN LA FORMACIÓN EN LAS ESCUELAS MILITARES SE CAPACITEN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA QUE SE SENSIBILICEN E INCORPOREN ESE ENFOQUE EN SUS ACTIVIDADES COTIDIANAS DE ENSEÑANZA.
- 6.3.3 PROMOVER QUE EN LA CURRICULA DE LAS ESCUELAS MILITARES SE INCORPORE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO TEMA TRANSVERSAL.
- 6.3.4 COADYUVAR PARA QUE EN LAS ESCUELAS MILITARES SE BRINDEN CURSOS ESPECIALIZADOS EN LIDERAZGO PARA LAS MUJERES Y DE NUEVAS MASCULINIDADES DESTINADOS A LOS HOMBRES.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7

APOYAR LA MOVILIDAD HORIZONTAL Y VERTICAL DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL EN CONDICIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO.

G LÍNEA ESTRATÉGICA 7.1.

IMPULSAR LA PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, A TRAVÉS DEL ESTABLECIMIENTO DE NORMAS ORGANIZACIONALES IGUALITARIAS Y NO DISCRIMINATORIAS.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 7.1.1. IMPULSAR LA REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO PARA UBICAR LAS PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES PARA SU MOVILIDAD VERTICAL Y HORIZONTAL EN LA INSTITUCIÓN.
- 7.1.2. PROMOVER LA INSTRUMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA QUE LAS MUJERES QUE ACTUALMENTE SE ENCUENTRAN PRESTANDO SUS SERVICIOS EN LA SECRETARÍA, PUEDAN SER PROMOVIDA ÁREAS DE LA SECRETARÍA DONDE SE ENCUENTRAN SUBREPRESENTADAS.
- 7.1.3. PROPONER QUE SE BRINDE INFORMACIÓN ESPECÍFICA A LAS MUJERES SOBRE LOS CURSOS DE FORMACIÓN Y LOS CONCURSOS PARA OCUPAR CARGOS QUE TRADICIONALMENTE HAN ESTADO OCUPADOS POR HOMBRES.
- 7.1.4. MPULSAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN QUE PARTA DE LA CONDICIÓN Y NECESIDADES DIFERENCIADAS ENTRE MUJERES

Y HOMBRES EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA PROMOVER EL POSICIONAMIENTO FEMENINO EN LOS PUESTOS DE MANDO.

LÍNEA ESTRATÉGICA 7.2.

FOMENTAR LA CREACIÓN DE MECANISMOS DE PROMOCIÓN VERTICALES Y HORIZONTALES QUE PROPICIEN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA LAS MUJERES Y HOMBRES QUE SE DESEMPEÑAN EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y A TRAVÉS DE PROCESOS TRANSPARENTES.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 7.2.1. PROMOVER QUE LOS PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, SE REALIZAN EN CONDICIONES DE IGUALDAD PARA MUJERES Y HOMBRES.
- 7.2.2. PROMOVER EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO CLARO, TRANSPARENTE Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO SOBRE LOS PUNTAJES Y CALIFICACIONES ASIGNADOS A LAS PERSONAS QUE ASPIRAN A PROMOCIONES EN LA INSTITUCIÓN.
- 7.2.3. IMPULSAR LA DIFUSIÓN AMPLIA Y OPORTUNADE LOS RESULTADOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL PARA IMPULSAR LA TRANSPARENCIA.

LÍNEA ESTRATÉGICA 7.3.

FOMENTAR LA PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL EQUITATIVA PARA LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, A TRAVÉS DE UNA DESCRIPCIÓN NO DISCRIMINATORIA DE LOS PUESTOS.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 7.3.1. PROMOVER EL ESTABLECIMIENTO DE UN CATÁLOGO DE PUESTOS INCLUSIVO Y SIN SESGOS DISCRIMINATORIOS, PARA GARANTIZAR LA PROMOCIÓN DE MUJERES EN ÁREAS NO TRADICIONALES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL Y ESTABLECER PLAZOS PARA CORREGIR POSIBLES PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS.
- 7.3.2. DIFUNDIR EL CATÁLOGO DE PUESTOS NO DISCRIMINATORIO ENTRE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA, PARA CONTRIBUIR A LA MODIFICACIÓN DE LAS PERCEPCIONES TRADICIONALES QUE UBICAN A MUJERES Y HOMBRES EN ÁREAS DIFERENCIADAS POR SU CONDICIÓN DE GÉNERO.

LÍNEA ESTRATÉGICA 7.4.

PROMOVER LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LAS PERSONAS A CARGO DE LOS PROCESOS DE MOVILIDAD Y PROMOCIÓN EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, CON OBJETO DE ASEGURAR QUE SUS ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y ASCENSO CAREZCAN DE DISPOSICIONES DISCRIMINATORIAS.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 7.4.1. PROPONER LA ELABORACIÓN UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PARA LAS Y LOS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS DE

PROMOCIÓN EN LA SECRETARÍA, CON OBJETO DE SENSIBILIZARLES SOBRE LA IMPORTANCIA DE QUE LAS PROMOCIONES SE DEN EN IGUALDAD DE CONDICIONES ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES.

- 7.4.2. IMPULSAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE PROMOCIÓN DE GRADO, EN LA FORMULACIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE UN CATÁLOGO DE PUESTOS INCLUSIVO Y LIBRE DE DISCRIMINACIÓN.

H OBJETIVO ESPECÍFICO 8

PROMOVER QUE SE INCREMENTE EL NÚMERO DE MUJERES EN LOS ALTOS MANDOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA ALCANZAR UNA COMPOSICIÓN IGUALITARIA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ESPACIOS DE DECISIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 8.1.

IMPULSAR UN PROGRAMA INSTITUCIONAL PARA CONTAR CON UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ESPACIOS DE DECISIÓN DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 8.1.1. IMPULSAR ACCIONES AFIRMATIVAS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE ASCENSO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA FACILITAR EL ACCESO FEMENINO EN LOS GRADOS MÁS ALTOS DE LA ESTRUCTURA.
- 8.1.2. PROMOVER EL APOYO DE LOS ALTOS MANDOS PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE UNA POLÍTICA QUE IMPULSE EL LIDERAZGO Y POSICIONAMIENTO DE LAS MUJERES EN LOS ALTOS GRADOS MILITARES.
- 8.1.3. PROMOVER LA ASISTENCIA TÉCNICA DE PERSONAS EXPERTAS EN EL FORTALECIMIENTO DE LOS LIDERAZGOS FEMENINOS, CON OBJETO DE INSTAURAR ACCIONES PARA POSICIONARLAS EN TODOS LOS GRADOS, DE FORMA EQUITATIVA.
- 8.1.4. PROPONER LA INSTAURACIÓN DE MECANISMOS DE MONITOREO DEL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA Y, EN SU CASO, DE LA PUESTA EN MARCHA DE SANCIONES PARA QUIENES LO INCUMPLAN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 8.2.

PROMOVER PROCEDIMIENTOS CLAROS Y TRANSPARENTES BASADOS EN EL MÉRITO, QUE GARANTICEN QUE EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN PARA ALTOS MANDOS EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL SE RESPETEN LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 8.2.1. PROPONER LA REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO QUE PERMITA UBICAR LAS RAZONES POR LAS QUE LAS MUJERES NO ACCEDEN A LOS ALTOS MANDOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- 8.2.2. PROMOVER LA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL QUE UBICA A LOS HOMBRES COMO LÍDERES, HACIA OTRA QUE VISIBILICE LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN ESOS NIVELES.

LÍNEA ESTRATÉGICA 8.3.

PROMOVER QUE SE INSTITUYA UN PROGRAMA DE FORMACIÓN Y LIDERAZGO PARA LAS MUJERES DEL EJÉRCITO Y LAS FUERZA AÉREA MEXICANOS, PARA CONTRIBUIR A SU EMPODERAMIENTO Y POSICIONAMIENTO EN LOS GRADOS DE MANDO.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 8.3.1. IMPULSAR UNA ENCUESTA QUE PERMITA UBICAR CUÁL ES LA POSICIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES, EN DIFERENTES ÁREAS GEOGRÁFICAS Y GRADOS, RESPECTO AL LIDERAZGO FEMENINO Y SU ACCESO A LOS PUESTOS MÁS ALTOS DE MANDO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- 8.3.2. FORMULAR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DESTINADO A LAS MUJERES PARA FORTALECER SU AUTOESTIMA Y CAPACIDADES DE LIDERAZGO Y BRINDARLES ELEMENTOS Y CONOCIMIENTOS PARA SU ASCENSO A LOS MANDOS MILITARES MÁS ALTOS EN LA SECRETARÍA.
- 8.3.3. PROPONER MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL ÉXITO DEL PROGRAMA A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZOS, MIDiendo EL AVANCE Y POSICIONAMIENTO FEMENINO EN LA ESCALA DE GRADOS.

LÍNEA ESTRATÉGICA 8.4.

IMPULSAR EJERCICIOS DE MENTORÍA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO POR PARTE DE MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE ALTO MANDO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA EL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS Y DE BUENAS PRÁCTICAS CON MUJERES DE TODOS LOS GRADOS.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 8.4.1. PROPONER QUE LAS MUJERES QUE OCUPAN LOS CARGOS MÁS ALTOS EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS INTERCAMBIEN SUS EXPERIENCIAS DE POSICIONAMIENTO CON INTEGRANTES MÁS JÓVENES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, BRINDÁNDOLES UN EJEMPLO CONSTRUCTIVO, A TRAVÉS DE UN PROGRAMA QUE CONTEMPLE PLÁTICAS, CONFERENCIAS, ASESORÍA, ACOMPAÑAMIENTO EN FUNCIONES, ENTRE OTRAS ACCIONES.
- 8.4.2. PROPONER EJERCICIOS DE MENTORÍA GRUPAL DONDE LAS MUJERES QUE OCUPAN LOS CARGOS MÁS ALTOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, TRABAJEN CON GRUPOS DE HASTA 10 MUJERES JÓVENES, CON OBJETO DE COMPARTIR SUS EXPERIENCIAS Y CONOCIMIENTOS EN MATERIA DE LIDERAZGO Y CONSTITUIRSE EN REFERENTES Y EJEMPLOS A SEGUIR.
- 8.4.3. IMPULSAR PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE MENTORÍA PARA IDENTIFICAR ÁREAS DE MEJORA Y FORTALECER LOS PROCESOS DE FORMACIÓN DE NUEVOS LIDERAZGOS.

EJE DE ACCIÓN: CONCILIACIÓN ENTRE LAS ACTIVIDADES EN LA INSTITUCION Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

I OBJETIVO 9

PROPONER EL IMPULSO DE VALORES INSTITUCIONALES DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA CONCILIACIÓN ENTRE LAS NECESIDADES QUE DERIVAN DE SUS ACTIVIDADES EN LA INSTITUCIÓN Y LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEA ESTRATÉGICA 9.1.

REALIZAR DIAGNÓSTICOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA GENERAR

PROPUESTAS QUE AYUDEN A LA CONCILIACIÓN ENTRE SU VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN EN LA INSTITUCIÓN.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 9.1.1. IMPULSAR ACCIONES PARA LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL Y SUS ACTIVIDADES INSTITUCIONALES, BASADAS EN LAS DIFERENTES RESPONSABILIDADES Y DISPONIBILIDADES POR LAS ASIGNACIONES DE LOS ROLES TRADICIONALES DE GÉNERO.
- 9.1.2. REALIZAR ESTUDIOS QUE VINCULEN LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD CON LOS ROLES DE GÉNERO QUE DESEMPEÑAN QUIENES INTEGRAN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA PROPONER MEDIDAS INSTITUCIONALES QUE CONTRIBUYAN A ARMONIZAR SU VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EN LA INSTITUCIÓN.
- 9.1.3. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE PERSONAS EXPERTAS EN LA FORMULACIÓN DE ACCIONES INSTITUCIONALES, CON EL OBJETO DE GENERAR PROPUESTAS DE POLÍTICAS QUE FAVOREZCAN LA COMPATIBILIDAD DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y PROFESIONALES DE MUJERES Y HOMBRES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL CON SUS ACTIVIDADES EN LA INSTITUCIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 9.2.

IMPULSAR MECANISMOS INSTITUCIONALES QUE PERMITAN COMPATIBILIZAR LAS RESPONSABILIDADES DE CUIDADO FAMILIAR DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, CON LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCIÓN, SIN DISTINCIÓN DE ALGÚN TIPO.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 9.2.1. IMPULSAR MECANISMOS PARA OTORGAR PERMISOS Y FACILIDADES A FIN DE QUE EL PERSONAL FEMENINO Y MASCULINO PUEDA COMPATIBILIZAR SUS RESPONSABILIDADES FAMILIARES CON LAS INSTITUCIONALES.
- 9.2.2. COADYUVAR AL COMPROMISO INSTITUCIONAL PARA FACILITAR LAS LABORES DE CUIDADOS MATERNOS Y PATERNOS ENTRE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, SIN DEMÉRITO A SU DESEMPEÑO EL SERVICIO A LA INSTITUCIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 9.3.

IMPULSAR LA REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN ENTRE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA FOMENTAR EL EJERCICIO EQUITATIVO DE RESPONSABILIDADES DE CUIDADO FAMILIAR.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 9.3.1. PROPONER QUE AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL SE PROMUEVAN CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN DIRIGIDAS A CAMBIAR LAS PERCEPCIONES TRADICIONALES QUE ASIGNAN EL CUIDADO DE LA FAMILIA A LAS MUJERES.
- 9.3.2. PROMOVER LA REALIZACIÓN DE CURSOS Y CONFERENCIAS PERIÓDICAS PARA PROMOVER LA TRANSFORMACIÓN DE ESTEREOTIPOS ASOCIADOS CON LA DIVISIÓN SEXUAL DE TRABAJO Y LA DIFERENCIA ENTRE LOS ESPACIOS PÚBLICO Y PRIVADO.
- 9.3.3. IMPULSAR LA DIFUSIÓN DE MATERIALES IMPRESOS EN FAVOR DE LA COMPATIBILIZACIÓN DE LAS TAREAS DE CUIDADO FAMILIAR Y DEL

DESARROLLO PERSONAL Y LAS NECESIDADES DEL SERVICIO A LA INSTITUCIÓN.

LÍNEA ESTRATÉGICA 9.4.

FOMENTAR ENTRE LOS INTEGRANTES DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS EL USO DE LICENCIAS DE PATERNIDAD PARA CONTRIBUIR A LA EQUIDAD EN LAS RESPONSABILIDADES DE CUIDADO FAMILIAR, GARANTIZANDO QUE QUIENES LAS EJERZAN LO HAGAN EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 9.4.1. PROMOVER QUE AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL SE BRINDEN LICENCIAS DE PATERNIDAD, CON EL FIN DE PROMOVER SU INVOLUCRAMIENTO EN LAS TAREAS DE CUIDADO FAMILIAR DE FORMA EQUITATIVA.
- 9.4.2. IMPULSAR MATERIALES INFORMATIVOS Y DE COMUNICACIÓN QUE MODIFIQUEN LOS PATRONES SOCIOCULTURALES TRADICIONALES, A FIN DE PROMOVER LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL CUIDADO FAMILIAR, CON MIRAS A CONFORMAR UNA NUEVA VISIÓN DE PATERNIDAD Y MASCULINIDAD.
- 9.4.3. PROPONER ACCIONES INSTITUCIONALES PARA LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÁMBITOS PÚBLICO Y PRIVADO CON BASE EN LA LEY GENERAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

EJE DE ACCIÓN: ACCIONES PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

OBJETIVO ESPECÍFICO 10

CONTRIBUIR A LA CONSTRUCCIÓN DE UN CLIMA ORGANIZACIONAL LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEA ESTRATÉGICA 10.1.

PROMOVER QUE LAS NORMAS INTERNAS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL INCORPOREN MEDIDAS PREVENTIVAS, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 10.1.1. IMPULSAR LA REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO PARA UBICAR EL TIPO Y LA FRECUENCIA DE LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- 10.1.2. FORMULAR ACCIONES Y PROTOCOLOS PARA ATENDER CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO.
- 10.1.3. IMPULSAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN PARA QUE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA UBIQUEN QUE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN SON VIOLATORIAS DE LOS DERECHOS HUMANOS.
- 10.1.4. PROMOVER UNA CULTURA DE LA DENUNCIA CONTRA ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA INSTITUCIONAL.
- 10.1.5. PROMOVER LA INCLUSIÓN DE TEMAS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN INTERNOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

- 10.1.6.IMPULSAR LA PROFESIONALIZACIÓN Y FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO DE QUIENES ATIENDEN DE FORMA INSTITUCIONAL CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.
- 10.1.7.FOMENTAR EL INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS INSTITUCIONALES PARA FORTALECER LAS ACTUACIONES PROFESIONALES DE QUIENES INTERVIENEN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

LÍNEA ESTRATÉGICA 10.2.

IMPULSAR LA CREACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE PROTOCOLOS PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LÍNEAS DE ACCIÓN

PROMOVER LA REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL PARA DETECTAR LOS TIPOS DE VIOLENCIA SEXUAL QUE SE PRESENTAN EN LA INSTITUCIÓN, QUIÉNES RECIBEN Y QUIÉNES LA EJERCEN, ASÍ COMO SUS MODALIDADES.

- 10.2.1.IMPULSAR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- 10.2.2.FOMENTAR EL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS NACIONALES E INTERNACIONALES EN LA PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL EN LA ESFERA CASTRENSE.
- 10.2.3.PROPONER CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN PERMANENTES QUE ANALICEN EL FENÓMENO DE LA VIOLENCIA SEXUAL EN TODAS SUS DIMENSIONES Y QUE EXPLICITEN LA GRAVEDAD DEL PROBLEMA COMO UNA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.
- 10.2.4.IMPULSAR EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CONTINUOS DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS CONTRA LA VIOLENCIA SEXUAL, PARA EVALUAR LA EFICACIA DE LAS RESPUESTAS Y SU IMPACTO PARA PREVENIR ESTE DELITO.

LÍNEA ESTRATÉGICA 10.3.

IMPULSAR LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTES PARA LAS ÁREAS DE ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y JURÍDICA DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, CON OBJETO DE QUE CONOZCAN LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y ORDENAMIENTOS NACIONALES RELATIVOS A LA PREVENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y A LA PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS; SENSIBILIZANDO ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE AMBIENTES LIBRES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN Y DE BRINDAR ATENCIÓN CON CALIDAD Y CALIDEZ PARA LAS PERSONAS DENUNCIANTES.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 10.3.1.PROMOVER LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS RESPONSABLES DE ATENDER, DAR SEGUIMIENTO Y SANCIONAR LOS CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN, MEDIANTE CURSOS ESPECÍFICOS DE EDUCACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- 10.3.2.IMPULSAR LA REVISIÓN DE LAS NORMATIVIDADES NACIONALES E INTERNACIONALES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA DISCRIMINACIÓN, CONJUNTAMENTE CON QUIENES BRINDAN ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO A LOS CASOS, PARA QUE LAS CONOZCAN Y LAS APLIQUEN EN SU TRABAJO COTIDIANO.

LÍNEA ESTRATÉGICA 10.4.

IMPULSAR ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA VIOLENCIA QUE SE EJERCE CONTRA LAS MUJERES.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- 10.4.1. PREVENIR Y ACTUAR CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, A TRAVÉS DE UNA CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL PROBLEMA.
- 10.4.2. IMPULSAR QUE LOS ALTOS MANDOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL SE PRONUNCIEN PERMANENTEMENTE EN CONTRA LA VIOLENCIA A FIN DE TRANSMITIR LA POSTURA INSTITUCIONAL RESPECTO DEL PROBLEMA.
- 10.4.3. PROMOVER QUE LA CUESTIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO SE INTEGRE COMO EJE TRANSVERSAL EN LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN QUE SE IMPULSA EN TODAS LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS Y GRADOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.
- 10.4.4. IMPULSAR QUE SE IMPARTAN SERVICIOS DE ATENCIÓN A HOMBRES QUE EJERCEN VIOLENCIA DE GÉNERO, BASADOS EN LA PROMOCIÓN DE MASCULINIDADES NO VIOLENTAS, A FIN DE ERRADICAR ESAS PRÁCTICAS DENTRO DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.