

DOCUMENTO CON PROPUESTA DE MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y MARCO CONCEPTUAL DEL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS

I. PRESENTACIÓN.

ESTUDIOS Y ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO Y LA EQUIDAD (EPADEQ SC) FUE CONTRATADA POR LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL (SEDENA), A TRAVÉS DE UNA LICITACIÓN PÚBLICA, PARA REALIZAR DIVERSOS PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, CON EL OBJETIVO DE GENERAR Y ANALIZAR INFORMACIÓN PARA SUSTENTAR ACCIONES TENDIENTES A AVANZAR EN EL ACCESO DE MÁS MUJERES AL EJÉRCITO Y LA FUERZA AÉREA MEXICANOS.

COMO PARTE DE ESOS PROYECTOS, SE REALIZÓ UNA INVESTIGACIÓN DIRIGIDA A ELABORAR UNA PROPUESTA DE REFORMULACIÓN DE LA MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y MARCO CONCEPTUAL DEL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS, QUE ES MENESTER DEL PRESENTE DOCUMENTO.

A FIN DE VALORAR SU CONTENIDO, ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE ESTA PROPUESTA RESPONDE A UN PROCESO DESARROLLADO EN DOS DIMENSIONES. EN PRIMER LUGAR, SE GENERÓ TOMANDO EN CUENTA OPINIONES Y PROPUESTAS QUE PLANTEÓ EL PERSONAL QUE FORMA PARTE DE DICHA INSTANCIA EN UN TALLER,¹ CON OBJETO DE REVISAR Y FORTALECER AL OBSERVATORIO. DICHA PARTICIPACIÓN SE ENCUADRÓ EN UNA METODOLOGÍA DE DIAGNÓSTICO Y PLANEACIÓN PARTICIPATIVA, QUE PARTE DEL PRINCIPIO DE APRENDER-HACIENDO, RECUPERANDO LAS EXPERIENCIAS DE LAS Y LOS PARTICIPANTES PARA GENERAR LA REFLEXIÓN, APROPIACIÓN Y GENERACIÓN DE CONOCIMIENTOS SIGNIFICATIVOS.

EN SEGUNDO LUGAR, RESPONDE A UNA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL PARA REVISAR LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES, CON MIRAS A FORTALECER LAS BASES CONCEPTUALES DEL OBSERVATORIO.

ESTE DOCUMENTO REFLEJA LOS PRINCIPALES HALLAZGOS Y SUGERENCIAS DE CAMBIO DERIVADOS DE LOS DOS PROCESOS ANTES MENCIONADOS.

EL DOCUMENTO SE COMPONE DE TRES SECCIONES. EN LA PRIMERA SE PRESENTA EL MARCO CONCEPTUAL DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y DE DERECHOS.

¹ EFECTUADO DEL 6 AL 8 DE NOVIEMBRE DE 2013, CON UNA DURACIÓN TOTAL DE 15 HORAS, DICHO TALLER DE CAPACITACIÓN TUVO ADEMÁS EL COMETIDO DE TRANSMITIR CONOCIMIENTOS Y DESARROLLAR HABILIDADES PARA LA FORMULACIÓN Y REVISIÓN DE ESTE TIPO DE PLANTEAMIENTOS, QUE PERMITEN ORIENTAR LA ACCIÓN PÚBLICA DE LAS INSTITUCIONES. LOS RESULTADOS DE ESTA CAPACITACIÓN FORMAN PARTE DE OTRO ENTREGABLE DE ESTA CONSULTORÍA LLEVADA A CABO PARA EL OBSERVATORIO.

HUMANOS, BAJO LOS CUALES SE RIGE EL TRABAJO DEL OBSERVATORIO Y SUS FUNDAMENTOS INSTITUCIONALES COMO SON LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES. SE PARTE DE QUE LA IGUALDAD ES UN PRINCIPIO RECTOR EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIFERENCIÁNDOLO DE ÉSTE ÚLTIMO CONCEPTO, PARA BRINDAR BASES TEÓRICAS QUE EVITEN SEAN UTILIZADOS DE FORMA INDISTINTA EN LOS DOCUMENTOS RECTORES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

SE ABORDA TAMBIÉN LA CATEGORÍA DE GÉNERO, COMO UNA HERRAMIENTA CONCEPTUAL PARA LAS TAREAS SUSTANTIVAS DEL OBSERVATORIO EN FAVOR DE LA IGUALDAD, ASÍ COMO TAMBIÉN SE DESARROLLAN CONCEPTOS SOBRE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y BAJO EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS, COMO BASES TEÓRICO-METODOLÓGICAS PARA SUS LABORES SUSTANTIVAS.

POSTERIORMENTE, SE INCURSIONA EN LAS DEFINICIONES DE MISIÓN, VISIÓN Y VALORES, ELEMENTOS NECESARIOS PARA DEFINIR LA RAZÓN DE SER, EL FUTURO DESEABLE Y LOS FUNDAMENTOS ÉTICOS QUE MOTIVAN Y ORIENTAN LA ACCIÓN DE UNA INSTANCIA COMO EL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS.

EL TERCER APARTADO INCORPORA LAS PROPUESTAS DE MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL OBSERVATORIO, DERIVADAS DE UN TRABAJO DE DECONSTRUCCIÓN DE LAS DEFINICIONES EXISTENTES Y DE CONSTRUCCIÓN DE NUEVAS, LAS CUALES RETOMAN LAS OPINIONES Y PROPUESTAS DEL EQUIPO INTEGRANTE DEL ORGANISMO; ASÍ COMO UNA PROPUESTA MÁS AFINADA POR PARTE DE LA CONSULTORÍA. FINALMENTE, SE PRESENTAN LAS REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS.

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.

LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU) HA PROMOVIDO MEDIANTE TRATADOS, CONVENCIONES, DECLARACIONES Y POLÍTICAS EL COMPROMISO DE LOS ESTADOS PARTE CON LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. UN INSTRUMENTO SUSTANCIAL EN ESTE OBJETIVO LO CONSTITUYE LA CONVENCION PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS), LA CUAL ESTABLECE MANDATOS Y RESPONSABILIDADES A LOS ESTADOS PARTE PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN TODAS LAS ESFERAS DE LO SOCIAL Y CON ELLO ASEGURAR CONDICIONES PARA LA PLENA VIGENCIA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

OTRO MECANISMO DE DERECHO INTERNACIONAL QUE ATIENDE A UNA DIMENSIÓN ESPECÍFICA DE LA IGUALDAD, LO CONSTITUYE EL CONVENIO RELATIVO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN ENTRE LA MANO DE OBRA MASCULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR, PROMOVIDO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

MÉXICO SE HA ADHERIDO A DIVERSOS INSTRUMENTOS COMO LOS QUE SE HAN SEÑALADO, POR LO CUAL SON LEY VIGENTE EN EL TERRITORIO NACIONAL. ADICIONALMENTE EL DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES ESTÁ CONSAGRADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS EN SUS ARTÍCULOS 1º Y 4º, ASÍ COMO EN LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, QUE ESTABLECE OBLIGACIONES ESPECÍFICAS AL ESTADO EN SUS TRES ÁMBITOS DE GOBIERNO (FEDERAL, ESTATAL Y MUNICIPAL) PARA “REGULAR Y GARANTIZAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y PROPONER LOS LINEAMIENTOS Y MECANISMOS INSTITUCIONALES QUE ORIENTEN A LA NACIÓN HACIA EL CUMPLIMIENTO DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA EN LOS ÁMBITOS PÚBLICO Y PRIVADO, PROMOVRIENDO EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES” (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2006: 1).

ESTA PREMINENCIA QUE TIENEN EN EL MARCO LEGAL LOS DERECHOS A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES TAMBIÉN LA HAN TENIDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS. EJEMPLO RELEVANTE DE ESTO ES EL PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES 2013-2018 (PROIGUALDAD), EL CUAL DESTACA QUE “POR PRIMERA VEZ EN LA HISTORIA DE MÉXICO UNA ADMINISTRACIÓN SE COMPROMETE A PONER EN MARCHA ACCIONES ESTRATÉGICAS DE GOBIERNO PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES. EL PND SEÑALA QUE SE TRATA DE UN PROCESO DE CAMBIO PROFUNDO QUE INICIA EN LAS INSTITUCIONES DE GOBIERNO, CON EL COMPROMISO DE QUE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL SE ELIMINEN LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO, SE REDUZCAN LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y SE LLEVEN A CABO POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUYENTES Y CON ACCIONES AFIRMATIVAS EN FAVOR DE LAS MUJERES” (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2013: 1)

NO OBSTANTE LAS LEYES Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN FAVOR DE LA IGUALDAD, EN LAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES MEXICANAS PERSISTEN CONDICIONES

QUE PERMITEN LA DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNERO, QUE SE EVIDENCIA EN EL BAJO POSICIONAMIENTO DE LAS MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN, ASÍ COMO A SU NULA O MARGINAL PRESENCIA EN ALGUNAS ÁREAS DE LA ESTRUCTURA HORIZONTAL DE LAS INSTITUCIONES. ASIMISMO, LA PERSISTENCIA DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO DA LUGAR A CONDUCTAS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA LAS MUJERES, ADEMÁS DE CONDICIONES Y EXPRESIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL QUE AFECTAN PRINCIPALMENTE A LAS MUJERES, PERO TAMBIÉN A LOS HOMBRES, RESTÁNDOLE A AMBOS GÉNEROS OPORTUNIDADES DE BIENESTAR EN EL ÁMBITO LABORAL.

LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL NO HA ESTADO EXENTA DE ESTE PROBLEMA QUE ES COMÚN A TODO EL APARATO DEL ESTADO, AUNQUE DADA SU CONFORMACIÓN HISTÓRICA COMO INSTITUCIÓN EMINENTEMENTE MASCULINA, EN PARTICULAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN SU INTERIOR ES ESCASA Y SE ENCUENTRA CIRCUNSCRITA A CIERTAS ÁREAS. LOS DATOS MUESTRAN QUE SÓLO EXISTEN 6 MUJERES POR CADA 100 HOMBRES Y EN LOS GRADOS MÁS ALTOS DE LA PIRÁMIDE JERÁRQUICA ES TODAVÍA MÁS MARGINAL SU PRESENCIA, YA QUE EL ESCALAFÓN MÁS ALTO OCUPADO POR UNA MUJER EN LA INSTITUCIÓN ES EL DE GENERAL BRIGADIER, GRADO QUE OSTENTA SÓLO UNA MUJER, EN CONTRASTE CON 320 HOMBRES CON ESE GRADO; NO HABIENDO NINGUNA QUE OCUPE UN GRADO MILITAR COMO EL DE GENERAL DE BRIGADA O GENERAL DE DIVISIÓN, QUE SON LOS GRADOS MÁS ALTOS EN LA SECRETARÍA, LOS CUALES SON OSTENTADOS SÓLO POR HOMBRES.

PARA SUPERAR EL ROL SECUNDARIO DE LAS MUJERES MILITARES Y AVANZAR HACIA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, EN EL MARCO DEL PROGRAMA SECTORIAL DE DEFENSA NACIONAL (2007-2012) POR PRIMERA VEZ EN SU HISTORIA INSTAURÓ UN PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA SU ÁMBITO INTERNO.

ASIMISMO, CON BASE EN EL PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (2009-2012), QUE EN SU ESTRATEGIA 1.5.4. ESTABLECÍA COMO LÍNEA DE ACCIÓN “FORTALECER LOS OBSERVATORIOS DE GÉNERO Y FOMENTAR SU CREACIÓN COMO PARTE DE UNA CULTURA DE CONTRALORÍA CIUDADANA; ASÍ COMO CONSTRUIR MECANISMOS DE VINCULACIÓN PERMANENTE CON GRUPOS ACADÉMICOS DE EXPERTOS, ORIENTADOS A LA PROFESIONALIZACIÓN DEL DISEÑO, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO ...” (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2009: 13), LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL FUNDÓ EN DICIEMBRE DE 2011, EL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS, “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: 2).²

LUEGO DE PRÁCTICAMENTE 2 AÑOS DE CREADO, A LA LUZ DE LOS DESAFÍOS QUE EN LA MATERIA SE PRESENTAN EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, RESULTA OPORTUNO FORTALECER EL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DEL OBSERVATORIO POR MEDIO DE LA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE SU MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y MARCO CONCEPTUAL.

A ESTE RESPECTO, 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.

² EN SU ACUERDO DE CREACIÓN SE SEÑALA QUE EL OBSERVATORIO ESTARÁ CONFORMADO TAMBIÉN POR REPRESENTANTES DE LA SOCIEDAD CIVIL, TAL Y COMO SE SEÑALA EN SU ARTÍCULO TERCERO “EL OBSERVATORIO SE CONFORMARÁ Y FUNCIONARÁ DE ACUERDO CON LAS REGLAS QUE EMITA LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL Y 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”.

LOS REPRESENTANTES DE LA SOCIEDAD CIVIL QUE SEAN INVITADOS A FORMAR PARTE DEL OBSERVATORIO PARTICIPARÁN EN ÉSTE CON CARÁCTER HONORÍFICO”.

III. MARCO CONCEPTUAL.

ESTA SECCIÓN ABORDA, EN PRIMERA INSTANCIA, EL CONCEPTO DE IGUALDAD COMO UN DERECHO HUMANO QUE ES PARTE FUNDAMENTAL DE LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO PARA AVANZAR HACIA LA DEMOCRATIZACIÓN SOCIAL.

SE PRESENTAN TAMBIÉN LAS DIFERENCIAS QUE EN LA DOCTRINA DE LOS DERECHOS HUMANOS ENCARNAN LOS CONCEPTOS DE IGUALDAD Y EQUIDAD, LOS CUALES EQUIVOCADAMENTE SIGUEN SIENDO USADOS DE FORMA INDISTINTA EN MÉXICO Y EN AMÉRICA LATINA POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LOS MOVIMIENTOS DE MUJERES, PESE A QUE DESDE 2006 EL COMITÉ DE LA CEDAW EN SUS OBSERVACIONES AL INFORME PRESENTADO POR EL ESTADO MEXICANO SEÑALÓ LA NECESIDAD DE UTILIZARLO DE FORMA DIFERENCIADA (CEDAW, 2006).

SE ABORDA LA RESPONSABILIDAD DE LOS ESTADOS DE APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN LA PLANEACIÓN, EJECUCIÓN Y ANÁLISIS DE SUS POLÍTICAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, PARA DAR CUMPLIMIENTO AL MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD Y CONTRIBUIR A LA ERRADICACIÓN DE LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO.

POSTERIORMENTE, SE ABORDAN LOS CONCEPTOS DE MISIÓN, VISIÓN Y VALORES, LOS CUALES FUERON DESARROLLADOS INICIALMENTE EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA PRIVADA, PARA POSTERIORMENTE TRASCENDER A LA ESFERA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO PASOS INICIALES DE UN PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA QUE BRINDAN BASES, CREAN SENTIDO DE PERTENENCIA Y PERMITEN VISUALIZAR EL FUTURO AL QUE SE ASPIRA, DE ACUERDO A LA NATURALEZA Y FUNCIONES DE LA ORGANIZACIÓN.

A. IGUALDAD.

LA IGUALDAD HA SIDO UN IDEAL DE LA HUMANIDAD A LO LARGO DE LA HISTORIA, QUE SE INSTITUCIONALIZÓ COMO DERECHO SUSTANTIVO DEL DERECHO UNIVERSAL EN 1948, CON LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS POR PARTE DE LA ONU. A PARTIR DE AHÍ, EL DERECHO A LA IGUALDAD SE HA INTEGRADO EN LAS CONSTITUCIONES DE LOS PAÍSES MIEMBROS DE ESTA INSTANCIA INTERNACIONAL (EVANGELINA GARCÍA, 2008: 37).

EL DERECHO A LA IGUALDAD HA AMPLIADO SU DIMENSIÓN A LO LARGO DEL TIEMPO, A RAÍZ DE LOS DEBATES EN TORNO A LOS DERECHOS HUMANOS ENTRE DIFERENTES CORRIENTES DE PENSAMIENTO Y DE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES; DE ESTA FORMA, LA IGUALDAD HA ENRIQUECIDO SU CONTENIDO, TRADICIONALMENTE CENTRADO SOBRE TODO EN LA ESFERA JURÍDICA, CON EL DESARROLLO DE LAS ESFERAS ÉTICA Y POLÍTICA, SUMÁNDOSE A LA CIENCIA JURÍDICA OTROS ENFOQUES DISCIPLINARIOS COMO EL DE LA FILOSOFÍA, LA SOCIOLOGÍA Y LA CIENCIA POLÍTICA. DE MANERA DESTACADA EL MOVIMIENTO FEMINISTA ABONÓ A ESTE ENRIQUECIMIENTO, VINCULANDO LA IGUALDAD A LA NO DISCRIMINACIÓN, AL DERECHO A LA DIFERENCIA, A LA NO VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO Y A LA DIVERSIDAD.

UN GRAN APORTE DEL FEMINISMO EN LA ACTUALIDAD, HA SIDO EQUIPARAR LA IGUALDAD CON EQUIVALENCIA HUMANA, LO QUE DEJA DE LADO LAS DIFERENCIAS Y CONTRIBUYE A CUESTIONAR EL DISCURSO CENTRAL DEL SISTEMA PATRIARCAL, QUE FUNDAMENTA LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS DIFERENCIAS BIOLÓGICAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, A PARTIR DE LAS CUALES SE CONSTRUYERON PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS CONTRA LAS MUJERES.

SE CONSIDERA QUE LA IGUALDAD DE GÉNERO SERÁ UNA REALIDAD CUANDO LAS MUJERES Y LOS HOMBRES TENGAN LAS MISMAS POSIBILIDADES Y OPORTUNIDADES PARA ACCEDER A RECURSOS Y BIENES VALIOSOS DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL, Y CONTROLARLOS. EL OBJETIVO NO ES QUE MUJERES Y HOMBRES SEAN IDÉNTICOS, SINO CONSEGUIR QUE UNAS Y OTROS TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES EN LA VIDA Y EL GOCE EFECTIVO DE LOS MISMOS DERECHOS.

LOS DEBATES HAN CONTRIBUIDO A SUPERAR LA CONCEPCIÓN DE LA IGUALDAD UNIVERSAL COMO UN SIMPLE ENUNCIADO, ESTABLECIENDO QUE EL DERECHO A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES NO SE LIMITE A LO JURÍDICO, SINO QUE MODIFIQUE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE IMPIDEN EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS, LO CUAL CONSTITUYE LA IGUALDAD SUSTANTIVA, ESTO ES, LA IGUALDAD DE FACTO, EN LOS HECHOS. DE AHÍ QUE EL DERECHO A LA IGUALDAD, COMO VALOR SOCIAL SE HAYA DESARROLLADO COMO UN PRINCIPIO DE DERECHO Y UN ENFOQUE PARA LA ACCIÓN PÚBLICA.

LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EXIGE QUE LOS PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACCIONES DE GOBIERNO CONCIBAN A MUJERES Y HOMBRES COMO POSEEDORES DE LOS MISMOS DERECHOS EN GENERAL; PERO ESE TRATO IGUALITARIO NO DEBE CONFUNDIRSE CON TRATO IDÉNTICO, SINO QUE, DEPENDIENDO DE LAS CIRCUNSTANCIAS, EN OCASIONES SE LES DEBE DAR TRATO DISTINTO, EN RAZÓN DE SUS ESPECIFICIDADES Y NECESIDADES BIOLÓGICAS, ASÍ COMO DE LA POSICIÓN O CONDICIÓN DE GÉNERO QUE TIENEN EN LA SOCIEDAD.

EVANGELINA GARCÍA (2008: 39) CONSIDERA QUE PARA INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SE DEBE ABARCAR LA COMPLEJIDAD DE SU CONTEXTO, INCLUYENDO ELEMENTOS COMO “LA EQUIVALENCIA HUMANA O EL IGUAL VALOR HUMANO, LA IGUALDAD DE DERECHOS, LA NO DISCRIMINACIÓN, LA ADMISIÓN DE LA DIVERSIDAD Y LA AUTONOMÍA O LIBERTAD”.

B. EQUIDAD.

UNA PRIMERA DEFINICIÓN DE LA CUAL ES IMPORTANTE PARTIR ES QUE LA IGUALDAD ES UN DERECHO Y LA EQUIDAD UN MEDIO PARA LOGRARLA. LA EQUIDAD CONSISTE EN DAR UN TRATO EQUILIBRADO A LAS PERSONAS QUE VIVEN CONDICIONES DIFERENTES EN UN DETERMINADO CONGLOMERADO SOCIAL. EN TÉRMINOS DE GÉNERO, LA EQUIDAD ES UN MEDIO PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD A PARTIR DE DAR UN TRATO DIFERENTE A MUJERES Y HOMBRES, TOMANDO EN CUENTA SUS RESPECTIVAS DESVENTAJAS, NECESIDADES Y ASPIRACIONES PARA QUE TENGAN LA POSIBILIDAD DE LOGRAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES FRENTE A LAS OTRAS PERSONAS.

PARA FAVORECER LA IGUALDAD DE GÉNERO, EL ESTADO DEBE INSTRUMENTAR POLÍTICAS PÚBLICAS EQUITATIVAS QUE BRINDEN EL ACCESO Y EL CONTROL DE RECURSOS A LAS MUJERES, CON OBJETO DE COMPENSAR LAS DESVENTAJAS HISTÓRICAS Y SOCIALES A LAS QUE HAN SIDO SOMETIDAS. UN EJEMPLO DE ESTAS MEDIDAS, SON LAS CUOTAS DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS DE TOMA DE DECISIONES, QUE BUSCAN ASEGURAR UN PORCENTAJE MÍNIMO DE PARTICIPACIÓN FEMENINA PARA PROMOVER SU POSICIONAMIENTO, AUNQUE SE SUPONE QUE SON MEDIDAS TEMPORALES.

UN PASO NECESARIO PARA IMPULSAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, ES IMPULSAR POLÍTICAS DE EQUIDAD QUE TIENDAN A COMPENSAR Y EQUILIBRAR LOS RECURSOS, FAVORECIENDO EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS BENEFICIOS SOCIALES DE FORMA PLENA.

C. DIFERENCIAS ENTRE IGUALDAD Y EQUIDAD.

A PESAR DE LA DIFERENCIA ENTRE LOS DOS TÉRMINOS, EN MÉXICO Y EN GRAN PARTE DE AMÉRICA LATINA ERRÓNEAMENTE SE USAN DE FORMA INDISTINTA ESTOS CONCEPTOS, COMO ACCIONES NECESARIOS PARA SUPERAR LAS CONDICIONES DE DESIGUALDAD QUE VIVEN LAS MUJERES.

ALDA FACIO (S/F: 1) CONSIDERA QUE ES NECESARIO DIFERENCIAR LOS CONCEPTOS DE IGUALDAD Y EQUIDAD Y UTILIZAR EL DE IGUALDAD PARA AVANZAR EN FAVOR DE LOS DERECHOS PLENOS DE LAS MUJERES, YA QUE “LA EQUIDAD ES A LO SUMO UNA META SOCIAL DE LA CUAL LOS GOBIERNOS PUEDEN EXCUSARSE ALUDIENDO A TODA CLASE DE JUSTIFICACIONES, MIENTRAS QUE LA IGUALDAD ES UN DERECHO HUMANO Y POR LO TANTO UNA OBLIGACIÓN LEGAL A LA QUE NO SE PUEDEN SUSTRAR LOS ESTADOS”.

DE ESTE MODO, PARA ESTA AUTORA EXISTEN DOS DIFERENCIAS SUSTANTIVAS, POR UN LADO QUE LA EQUIDAD NO ES UN DERECHO (POR LO TANTO NO ES UNA OBLIGACIÓN LEGAL) Y POR EL OTRO QUE “LA EQUIDAD NO EXIGE ELIMINAR LAS DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES QUE EXISTEN CONTRA LAS MUJERES”, SE CENTRA EN LA ATENCIÓN A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS QUE RESULTAN DE LA DIFERENCIA Y LA DESVENTAJA (PNUD, 2011A).

POR SU PARTE, LA COMISIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS), EN EL PUNTO 19 DE LAS OBSERVACIONES FINALES AL 6º INFORME DE MÉXICO, SEÑALÓ QUE LOS TÉRMINOS EQUIDAD E IGUALDAD TRANSMITEN LENGUAJES DISTINTOS Y QUE SU USO SIMULTÁNEO DA LUGAR A UNA CONFUSIÓN CONCEPTUAL, POR LO QUE HIZO UN LLAMADO AL GOBIERNO MEXICANO PARA UTILIZAR SISTEMÁTICAMENTE EL CONCEPTO DE IGUALDAD (CEDAW, 2006: 4).

ESTA DISTINCIÓN ES IMPORTANTE, PORQUE EN LOS DOCUMENTOS NORMATIVOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL REFERIDOS A PROMOVER LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS

INTERNOS, SE USAN LOS DOS TÉRMINOS COMO SINÓNIMOS, LO CUAL ES ERRÓNEO POR LAS RAZONES ANTES EXPLICADAS.

D. PERSPECTIVA DE GÉNERO.

LA CATEGORÍA DE GÉNERO ES UN CONCEPTO SURGIDO EN EL MEDIO ANGLOSAJÓN Y ADOPTADO POR LAS FEMINISTAS LATINOAMERICANAS DURANTE LOS AÑOS 60 DEL SIGLO PASADO, QUE SE HA CONVERTIDO EN UN REFERENTE, UNA CATEGORÍA DE ANÁLISIS Y UNA METODOLOGÍA PARA PROMOVER LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y TRANSFORMAR LAS RELACIONES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, ERRADICANDO LA SITUACIÓN DE DESIGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EXISTENTE.

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ES UNA CATEGORÍA DE ANÁLISIS CIENTÍFICO QUE PERMITE UBICAR CÓMO LAS DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES SON CONSTRUIDAS EN TODA SOCIEDAD Y ÉPOCA HISTÓRICA A PARTIR DE LA DIFERENCIA SEXUAL. AL SER PRODUCTO DE UNA CONSTRUCCIÓN SOCIAL, ESTAS DIFERENCIAS SE PUEDEN TRANSFORMAR Y MODIFICAR PARA CONSTRUIR RELACIONES MÁS INTEGRALES Y DEMOCRÁTICAS.

EL USO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO CONTRIBUYE A DESNATURALIZAR LAS RAZONES DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO; A COMPRENDER POR QUÉ LA DIFERENCIA SEXUAL SE CONVIERTE EN DESIGUALDAD SOCIAL; A IDENTIFICAR ALTERNATIVAS PARA TRANSFORMAR LA REALIDAD; A PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES; Y A VISIBILIZAR A LAS PERSONAS EN SU CONDICIÓN DE GÉNERO COMO SERES DIVERSOS (INMUJERES, 2008: 26).

ESTA PERSPECTIVA RESULTA FUNDAMENTAL PARA EL AVANCE EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, PUES ABRE POSIBILIDADES PARA UNA REDISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DE ACTIVIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES; REVALORIZAR LOS TRABAJOS DE CUIDADO ASIGNADOS A LAS MUJERES; TRANSFORMAR LAS ESTRUCTURAS SOCIALES QUE GENERAN DESIGUALDAD; Y PROMOVER EL EMPODERAMIENTO FEMENINO (INMUJERES, 2009: 104).

PARA EVANGELINA GARCÍA (2003: 26), LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ES UN ENFOQUE CRÍTICO E HISTÓRICO DE LA SOCIEDAD HUMANA IMPULSADO POR LAS FEMINISTAS, QUE CONSIDERA QUE EL DESARROLLO Y LA DEMOCRACIA SOCIAL DEBEN CENTRARSE EN LA HUMANIDAD DESDE EL “FUNDAMENTO ÉTICO CUYO VALOR ESENCIAL ES LA IGUALDAD”.

IMPORTANTE ES MENCIONAR QUE EL MARCO LEGAL INTERNACIONAL DE PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, PARTICULARMENTE EL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, HIZO OBLIGATORIO QUE LOS ESTADOS SUPERARAN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS CIEGAS AL GÉNERO, E INSTRUMENTARAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PARA IMPULSAR LAS POTENCIALIDADES DE LAS MUJERES COMO SUJETAS ACTIVAS DEL DESARROLLO (INMUJERES, 2009: 104).

E. POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

LA IV CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA MUJER, REALIZADA EN BEIJING EN 1995, INSTITUYÓ EN SU RESOLUCIÓN 205, LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS POR PARTE DE LOS MECANISMOS NACIONALES PARA EL AVANCE DE LAS MUJERES, CON EL FIN DE “FACILITAR LA FORMULACIÓN Y APLICACIÓN DE POLÍTICAS GUBERNAMENTALES SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, ELABORAR ESTRATEGIAS Y

METODOLOGÍAS ADECUADAS, Y PROMOVER LA COORDINACIÓN Y LA COOPERACIÓN DENTRO DEL GOBIERNO CENTRAL A FIN DE CONSEGUIR QUE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO SE INCORPORE NORMALMENTE EN TODOS LOS PROCESOS DE FORMULACIÓN DE POLÍTICAS”.

A PARTIR DE ESA RECOMENDACIÓN SE COMENZÓ A PROMOVER LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS, PROGRAMAS Y SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, LO QUE HA PERMITIDO UBICAR POR QUÉ Y CÓMO SE PRODUCE Y REPRODUCE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, ASÍ COMO LAS VÍAS PARA TRANSFORMARLA.

EN MÉXICO, LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2006) MANDATA A LAS DEPENDENCIAS DE GOBIERNO A APLICAR PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SUS POLÍTICAS PÚBLICAS, A TRAVÉS DE LA INSTRUMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN GÉNERO; LA FORMACIÓN DE SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICAS SENSIBLES Y CONOCEDORAS DEL TEMA; Y EL OTORGAMIENTO DE RECURSOS PARA LA INSTRUMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS QUE TIENDAN A TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

ESTA LEY, ASÍ COMO LA RELATIVA AL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, DEFINEN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS: “IX. PERSPECTIVA DE GÉNERO: ES UNA VISIÓN CIENTÍFICA, ANALÍTICA Y POLÍTICA SOBRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES. SE PROPONE 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 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” (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2007:2)

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO APLICADA A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DE ACUERDO CON GLORIA GUADARRAMA (2010: 8), “ESTÁ DIRIGIDA, SUSTANTIVAMENTE, A GENERAR CAMBIOS ESTRUCTURALES EN LAS FORMAS DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA”. PARA ESTA AUTORA, LA PERSPECTIVA DE GÉNERO ESTÁ CENTRADA EN LA IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, LO QUE HACE NECESARIA LA REFORMULACIÓN DE LA MANERA EN QUE LAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES SE INVOLUCRAN PARA CONTRIBUIR AL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, COMO SUJETAS PLENAS DE DERECHO.

NO OBSTANTE LAS NORMATIVIDADES Y LOS AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD DURANTE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS, LAS INSTANCIAS GUBERNAMENTALES MEXICANAS ESTÁN LEJOS DE INTEGRAR PLENAMENTE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE FORMA TRANSVERSAL EN SUS PROGRAMAS, ACTIVIDADES Y SERVICIOS, PUES EXISTEN RESISTENCIAS Y ESTEREOTIPOS POR PARTE DE LAS ESTRUCTURAS DE PODER Y DECISIÓN (CONFORMADAS POR HOMBRES EN SU MAYORÍA), QUE TEMEN PERDER SU ESTATUS Y POSICIONES Y QUE MANTIENEN SUS RESERVAS Y FALTA DE VOLUNTAD POLÍTICA HACIA LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD.

F. EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

LOS DERECHOS HUMANOS INCLUYEN LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE LAS PERSONAS, SIN DISTINCIÓN DE SEXO, EDAD, NACIONALIDAD, ORIGEN ÉTNICO, RELIGIÓN, ORIENTACIÓN SEXUAL Y CONDICIÓN SOCIAL, BUSCANDO GARANTIZAR LA DIGNIDAD HUMANA DE LAS PERSONAS Y SU DESARROLLO PLENO.

LOS ESTADOS TIENEN LA OBLIGACIÓN DE PROTEGER, RESPETAR Y GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS, POR MEDIO DEL DISEÑO, INSTRUMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS QUE PROPICIEN EL EJERCICIO PLENO DE ESOS DERECHOS, PARA LAS PERSONAS QUE HABITAN Y TRANSITAN POR SUS TERRITORIOS.

EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS SE EMPEZÓ A PROMOVER EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS NACIONALES A PARTIR DE 1993, AÑO EN QUE EN EL ÁMBITO DEL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS LOS ESTADOS PARTE ACUERDAN LA DECLARACIÓN DE VIENA, LA CUAL LE SEÑALA A ESTOS LA OBLIGACIÓN DE PROMOVER Y PROTEGER TODOS LOS DERECHOS HUMANOS Y TODAS LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES, ASÍ COMO “FORMULAR RECOMENDACIONES CONCRETAS PARA MEJORAR LA EFICACIA DE LAS ACTIVIDADES Y LOS MECANISMOS DE LAS NACIONES UNIDAS EN LA ESFERA DE LOS DERECHOS HUMANOS MEDIANTE PROGRAMAS ENCAMINADOS A PROMOVER, ESTIMULAR Y VIGILAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS” (UNESCO, 1993: 3).

EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS IMPLICA UNA NUEVA FORMA DE DISEÑAR E INSTRUMENTAR POLÍTICAS PÚBLICAS DIRIGIDAS AL DESARROLLO HUMANO EN UN PROCESO DE CONCERTACIÓN ENTRE EL ESTADO Y LA SOCIEDAD CIVIL.

LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS QUE DEBEN INCLUIR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS SON: **INTEGRALIDAD**, INCLUYENDO LOS DERECHOS DE LA PRIMERA, SEGUNDA Y TERCERA GENERACIÓN; **INTERSECTORIALIDAD** QUE IMPLICA LA GENERACIÓN DE ACCIONES, PLANES Y PRESUPUESTOS ENTRE DIFERENTES SECTORES Y ENTIDADES PÚBLICAS; ASÍ COMO **PARTICIPACIÓN AMPLIA** DE LAS POBLACIONES BENEFICIARIAS (GUILLERMO JIMÉNEZ, 2001).

FINALMENTE, CABE DESTACAR QUE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS BAJO EL ENFOQUE DE LOS DERECHOS HUMANOS, SON CONCEBIDAS COMO ACCIONES POSITIVAS, DESTINADAS A SUPERAR SITUACIONES DE DESIGUALDAD Y EXCLUSIÓN SOCIAL, GARANTIZANDO EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS.

G. MISIÓN.

LA MISIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN ES UNA AFIRMACIÓN DE SUS FINES GLOBALES OFICIALES. ES EL MOTIVO, PROPÓSITO O RAZÓN DE SU EXISTENCIA; LA DESCRIPCIÓN DE LO QUE LA ORGANIZACIÓN HACE EFECTIVAMENTE, A QUÉ SE DEDICA, LO QUE PRETENDE CUMPLIR EN SU ENTORNO. SE REFIERE A LA DEFINICIÓN FORMAL DEL ALCANCE ESPACIAL DE SU ACTIVIDAD Y DE LOS RESULTADOS QUE LA ORGANIZACIÓN INTENTA LOGRAR.

UNA DE SUS PRINCIPALES FUNCIONES ES SERVIR COMO UNA HERRAMIENTA DE COMUNICACIÓN (RICHARD DAFT, S/F: 13). ESTO ES, PARA COMUNICAR TANTO AL

INTERIOR COMO AL EXTERIOR, SUS PROPÓSITOS, METAS Y PARA QUÉ EXISTE EN LA SOCIEDAD.

DE ACUERDO CON *LIGHT BRYAN CONSULTING* (S/F: 1), LA MISIÓN DEFINE EL PROPÓSITO FUNDAMENTAL DE LA ORGANIZACIÓN: SUS CLIENTES, SUS PROCESOS CRÍTICOS, Y SUS NIVELES ÓPTIMOS DE DESEMPEÑO. A DIFERENCIA DE LA VISIÓN, LA MISIÓN SE SITÚA EN LA ACTUALIDAD, EN EL HOY.

LA MISIÓN PERMITE DIFERENCIAR UNA ORGANIZACIÓN DE OTRA(S) Y AUNQUE SE PLASMA POR ESCRITO, SÓLO SE CONCRETA CON LAS INTERVENCIONES Y ACCIONES. UN ASPECTO FUNDAMENTAL DE LA MISIÓN, CUANDO ES COMPARTIDA Y CONSENSUADA, ES QUE CONTRIBUYE A LA COHESIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO, “ES UN PACTO ENTRE LAS PERSONAS QUE FORMAMOS LA ORGANIZACIÓN. DEBE SER COHERENTE CON EL MODELO DE DESARROLLO Y LOS VALORES QUE HEMOS DEFINIDO ANTERIORMENTE. ES UNA BRÚJULA Y UN ESPEJO EN EL CUAL CONTRASTAMOS NUESTRAS PRÁCTICAS, Y POSIBILITA UN SENTIDO DE PERTENENCIA” (BIZKAIA, 2010: 33).

PARA JURGEN C., SCHMIDT, KATIE ENOCK, Y MARTIN LAYCOCK (2009: 4), LA MISIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN NORMALMENTE SE EXPRESA EN LA FORMA DE UN DOCUMENTO FORMAL LLAMADO “MISIÓN”, DISEÑADO PARA DAR UN SENTIDO DE PROPÓSITO A LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN Y A OTROS PERSONAJES CLAVE, DIRECTAMENTE VINCULADOS SUS ACTIVIDADES.

COMO HERRAMIENTA DE APOYO EN LA ADMINISTRACIÓN, ESTE DOCUMENTO, QUE PLASMA EN UNAS CUANTAS LÍNEAS LA ESENCIA DE LO QUE ES Y PERSIGUE UNA ORGANIZACIÓN, HA TENIDO AMPLIA ACEPTACIÓN, SI SE JUZGA POR LA PROPORCIÓN DE ORGANIZACIONES QUE REPORTAN SU UTILIZACIÓN. UN ESTUDIO DE LA CONSULTORÍA BAIN AND COMPANY REPORTA QUE 90 POR CIENTO DE LAS 500 EMPRESAS QUE ENCUESTARON, CUENTA CON ALGÚN TIPO DE DOCUMENTO DE MISIÓN Y VISIÓN (CREATIVE COMMONS). ADICIONALMENTE, LAS EMPRESAS CON MISIÓN Y VISIÓN BIEN DEFINIDAS Y ENTENDIDAS POR TODOS LOS INVOLUCRADOS HAN DEMOSTRADO MEJOR DESEMPEÑO QUE AQUELLAS ORGANIZACIONES QUE NO CUENTAN CON ESAS DOS DECLARACIONES (CHRISTOPHER K. BART, NICK BONTIS Y SIMON TAGGAR, 2001). AUNQUE PARA MARK SMITH, RONALD B. HEADY, PAULA PHILLIPS CARSON Y KERRY DAVID CARSON (S/F), ESTUDIOS COMO LOS DE BART *ET. AL.* NO SON CONCLUYENTES, UNA INVESTIGACIÓN QUE ESTOS AUTORES LLEVARON A CABO ENCONTRÓ UNA RELACIÓN POSITIVA ENTRE CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE LA MISIÓN Y LA LONGEVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES.

FRECUENTEMENTE LA MISIÓN ES UN DOCUMENTO MÁS AMPLIO QUE LA VISIÓN, PUES DEBE INCLUIR LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN (CREATIVE COMMONS (S/F): 5). ÉSTA GENERALMENTE DELINEARÁ LOS SIGUIENTES CONCEPTOS (JURGEN C., SCHMIDT, *ET. AL.*, *OP. CIT.*: 4):

- **EL PROPÓSITO**, O POR QUÉ EXISTE LA ORGANIZACIÓN.
- **SUS VALORES**, O QUÉ ES EN LO QUE LA ORGANIZACIÓN CREE.
- **LOS ESTÁNDARES DE COMPORTAMIENTO**, LAS POLÍTICAS Y PATRONES DE COMPORTAMIENTO QUE SUBRAYAN LAS COMPETENCIAS DISTINTIVAS Y SU SISTEMA DE VALORES.

- **LA ESTRATEGIA**, O LA POSICIÓN COMPETITIVA Y SUS COMPETENCIAS DISTINTIVAS.

LA MISIÓN GENERALMENTE RESPONDE A LAS PREGUNTAS, “¿QUIÉNES SOMOS?”, “¿QUÉ ES LO QUE VALORA NUESTRA ORGANIZACIÓN?” Y A UN NIVEL BASE BUSCA DAR CUENTA SOBRE ¿QUÉ ES EN REALIDAD LO QUE HACEMOS?

POR SU PARTE, ESPIRAL (1999: 24) SEÑALA QUE LA MISIÓN EXIGE PROFUNDIZAR EN LAS SIGUIENTES CUESTIONES:

- **LA IDENTIDAD:** ¿QUÉ QUIERE SER LA ORGANIZACIÓN O INSTITUCIÓN?
- **LA INTENCIONALIDAD:** ¿PARA QUÉ FUE CREADA?, ¿PARA QUÉ SIGUE EXISTIENDO?, ¿CUÁL ES SU PROPÓSITO O FIN ÚLTIMO?
- **LOS TEMAS:** ¿CUÁL ES EL APORTE ESPECÍFICO QUE REALIZA EN EL CONTEXTO EN EL QUE ACTÚA?
- **LOS SUJETOS:** ¿QUIÉNES SON LAS PERSONAS PRINCIPALES CON LAS QUE TRABAJA?”
- EN SU ELABORACIÓN DEBEMOS TENER EN CUENTA, DE MANERA TRANSVERSAL, LOS ENFOQUES DE GÉNERO, LA IGUALDAD, DEMOCRACIA, MEDIO AMBIENTE, Y OTROS ASPECTOS SOBRE LOS QUE HAY QUE INCIDIR.

H. VISIÓN.

LA VISIÓN, POR SU PARTE, REFLEJA LA IMAGEN IDEAL DE LA ORGANIZACIÓN EN EL FUTURO. ES UNA DESCRIPCIÓN CONCISA DE CÓMO SERÍA EL ENTORNO DE LA ORGANIZACIÓN SI EL PROPÓSITO MENCIONADO EN LA MISIÓN SE CUMPLIERA.

ES LA CAPACIDAD DE VISLUMBRAR EL HORIZONTE MÁS ALLÁ DE LO QUE OTROS NO VEN. ES LO QUE NOS GUSTARÍA SER Y HACER DENTRO DE UN PLAZO DETERMINADO, ENCARANDO LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE NUESTRA ORGANIZACIÓN ASÍ COMO LAS AMENAZAS Y OPORTUNIDADES DEL ENTORNO. ES EL PUNTO DE REFERENCIA PARA INICIAR HOY LA CONSTRUCCIÓN DEL FUTURO.

SE PODRÍA DECIR QUE LA MISIÓN EXPONE LA “RAZÓN DE SER” DE LA ORGANIZACIÓN, Y LA VISIÓN, ENTONCES, DECLARA, “BASADO EN ESA RAZÓN, ESTO ES EN LO QUE NOS QUEREMOS CONVERTIR” (*CREATIVE COMMONS, OP. CIT.:5*). LA MISIÓN Y LA VISIÓN, JUNTO CON UN CONSENSO SOBRE EL SISTEMA DE VALORES (TANTO DE LA ORGANIZACIÓN EN SÍ COMO DE SUS MIEMBROS), SON NECESARIOS PARA PROYECTAR UNA IMAGEN CLARA DE LA INSTITUCIÓN HACIA EL MUNDO EXTERIOR, Y PERMITIR LA APROPIACIÓN DE ÉSTA POR PARTE DE SUS MIEMBROS (*JURGEN C., SCHMIDT, ET. AL., OP. CIT.: 4*).

LA VISIÓN ES UNA FUENTE DE INSPIRACIÓN Y UNA REGLA DE MEDICIÓN QUE CONTRIBUYE AL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES. ES PRECISAMENTE, EN ESTE SENTIDO, QUE LA ESTRATEGIA FLUYE DIRECTAMENTE DE LA VISIÓN, YA QUE SE INTENTA QUE LA ESTRATEGIA LOGRE LA VISIÓN Y, POR TANTO, SATISFAGA LA MISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN. MIENTRAS QUE LA MISIÓN RESPONDE A LA PREGUNTA ¿QUIÉNES SOMOS?, LA VISIÓN RESPONDE ¿HACIA DÓNDE VA ESTA ORGANIZACIÓN?

SEGÚN LOS AUTORES DE *CREATIVE COMMONS* (S/F: 5), TANTO LA MISIÓN COMO LA VISIÓN JUEGAN TRES PAPELES CRÍTICOS: (1) COMUNICAN EL PROPÓSITO DE LA ORGANIZACIÓN A LAS PERSONAS INVOLUCRADAS EN ELLA (INCLUYENDO A SUS INTEGRANTES), (2) INFORMAN ACERCA DEL DESARROLLO DE ESTRATEGIAS, Y (3) DESARROLLAN METAS MEDIBLES Y OBJETIVOS CON LOS CUALES SE PUEDE CALCULAR EL ÉXITO DE LA ESTRATEGIA.

ESTOS ROLES, DESDE LUEGO, SON INTERDEPENDIENTES Y SECUENCIALES, Y ESTÁN ESTRECHAMENTE RELACIONADOS ENTRE SÍ. PRIMERO, TANTO LA MISIÓN COMO LA VISIÓN REPRESENTAN UN VEHÍCULO PARA COMUNICAR EL PROPÓSITO Y LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN A QUIENES JUEGAN UN PAPEL IMPORTANTE DENTRO DE ELLA, LAS PERSONAS INVOLUCRADAS O INTERESADAS. ES DECIR, LAS PERSONAS CLAVE QUE EJERCEN ALGUNA INFLUENCIA SOBRE LA ORGANIZACIÓN Y SU FUTURO.

ENTRE LAS Y LOS INTERESADOS CLAVE SE ENCUENTRAN EMPLEADOS Y EMPLEADAS, FUNCIONARIOS MEDIOS Y ALTOS CON PODER DE DECISIÓN, PROVEEDORES Y POBLACIÓN A LA CUAL SE ATIENDE, ASÍ COMO OTRAS INSTITUCIONES TANTO PRIVADAS COMO GUBERNAMENTALES QUE TIENEN TRATOS CON LA ORGANIZACIÓN. LA ORGANIZACIÓN SE ENCARGA DE QUE ESTAS DECLARACIONES, LA MISIÓN, VISIÓN Y LOS VALORES, CIRCULEN Y SEAN DISCUTIDOS ENTRE TODAS LAS PERSONAS INTERESADAS, PARA QUE SU SIGNIFICADO SEA AMPLIAMENTE INTELIGIBLE, COMPARTIDO E INTERNALIZADO. ENTRE MEJOR LAS Y LOS EMPLEADOS ENTIENDAN EL PROPÓSITO DE SU ORGANIZACIÓN, A TRAVÉS DE SU MISIÓN Y SU VISIÓN, MEJOR ENTENDERÁN LAS ESTRATEGIAS TRAZADAS Y SU IMPLEMENTACIÓN.

EN SEGUNDO LUGAR, TANTO LA MISIÓN COMO LA VISIÓN CREAN METAS PARA EL DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS. PARA ENTENDER MEJOR LA RELACIÓN ENTRE MISIÓN, VISIÓN Y ESTRATEGIA, SE PUEDE VISUALIZAR UNA FIGURA EN FORMA DE CONO. EN LA PARTE MÁS AMPLIA DEL CONO, SE ENCUENTRAN LOS INSUMOS DE LA MISIÓN. HACIA LA PARTE MÁS ESTRECHA, A MEDIO CAMINO, SE ENCUENTRA LA VISIÓN, LA CUAL HA PROCESADO LA MISIÓN DE FORMA QUE PUEDA GUIAR EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA. Y FINALMENTE, EN LA PARTE MÁS ESTRECHA, SE ENCUENTRA LA ESTRATEGIA —QUE ES CLARA Y EXPLÍCITA EN TÉRMINOS DE LO QUE VA A HACER, Y NO HACER, LA ORGANIZACIÓN PARA LOGRAR SU VISIÓN.

LA VISIÓN TAMBIÉN SE CONSTITUYE COMO UN PUENTE ENTRE LA MISIÓN Y LA ESTRATEGIA. EN ESTE SENTIDO, LAS MEJORES DECLARACIONES DE VISIÓN CREAN UNA TENSIÓN E INQUIETUD, DE TAL FORMA QUE FOMENTAN UN ESPÍRITU DE INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUAS.

FINALMENTE, LA MISIÓN Y LA VISIÓN REPRESENTAN UNA GUÍA DE ALTO NIVEL, Y LA ESTRATEGIA REPRESENTA UNA GUÍA ESPECÍFICA, PARA LAS METAS Y OBJETIVOS, LOS CUALES SON REFERENTES DE SU ÉXITO O FRACASO, Y LA SATISFACCIÓN DE LOS OBJETIVOS MÁS AMPLIOS INCLUIDOS EN LA MISIÓN.

I. VALORES.

LOS VALORES SON LAS CREENCIAS EN LAS CUALES LAS PERSONAS, GRUPOS U ORGANIZACIONES TIENEN UNA INVERSIÓN EMOCIONAL. DEFINEN LA FILOSOFÍA

BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN, SUS PRINCIPIOS Y SUS IDEALES. ASIMISMO, ESTABLECEN EL TONO ÉTICO DE ÉSTA.

LOS VALORES SON CONCEPTOS ABSTRACTOS QUE USAMOS PARA DESARROLLAR O JUSTIFICAR COMPORTAMIENTOS CONCRETOS EN NUESTRAS ORGANIZACIONES. SI LOS EXPLICITAMOS, DEFINIMOS COMO GRUPO LO QUE SE PUEDE Y LO QUE NO SE PUEDE HACER. “ES UN CAMPO DE JUEGO PACTADO DE FORMA CLARA”. SI NO LOS FORMULAMOS, PODEMOS BASARNOS EN VALORES PERSONALES QUE, EN CASO DE NO SER COMPARTIDOS, PUEDEN LLEVAR A DIFERENCIAS EN EL GRUPO, ENTRE LO QUE SE CONSIDERA ADECUADO Y NO. (BIZKAIA, 2010: 31).

LOS VALORES DE UNA ORGANIZACIÓN SE HACEN EVIDENTES EN LAS DECLARACIONES QUE DEFINEN A LA ORGANIZACIÓN, SU MISIÓN Y SU VISIÓN, Y EN LOS PROCESOS UTILIZADOS PARA LOGRARLAS (NURSING MANAGEMENT, S/F: 3).

NO OBSTANTE, *LIGHT BRYAN CONSULTING* (S/F: 1) PLANTEA QUE DIVERSOS ESPECIALISTAS CUESTIONAN LA NECESIDAD DE CONTAR CON DECLARACIONES DE MISIÓN, VISIÓN Y VALORES. AFIRMAN QUE MUCHAS DE ESTAS DECLARACIONES RESULTAN SER MUY GENÉRICAS E IMPRÁCTICAS, Y ADICIONALMENTE, QUE LAS PERSONAS CONFUNDEN MUCHAS VECES MISIÓN Y VISIÓN, CREANDO MÁS CONFUSIÓN QUE CLARIDAD. PARA EVITAR ESAS CONFUSIONES LOS AUTORES HACEN LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES:

- COMUNICAR LOS PRINCIPIOS AMPLIAMENTE AL PERSONAL Y AL EXTERIOR.
- CREAR NARRATIVAS QUE DEMUESTRAN LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES EN ACCIÓN.
- INCORPORAR ÉSTAS EN LAS PRÁCTICAS COTIDIANAS DE LA ORGANIZACIÓN.
- DEFINIR OBJETIVOS DE CORTO PLAZO QUE SEAN COMPATIBLES CON LA VISIÓN DE LARGO PLAZO.
- ALENTAR A LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA ORGANIZACIÓN A CONSTRUIR VISIONES PERSONALES QUE SEAN COMPATIBLES CON LA VISIÓN ORGANIZACIONAL.
- ALEJARSE DE PALABRERÍA GENÉRICA Y DE JERGA ADMINISTRATIVA EN LA CONSTRUCCIÓN DE MISIÓN, VISIÓN Y VALORES, Y ALENTAR LA REDACCIÓN EN UN LENGUAJE LO MÁS CLARO, ESPECÍFICO Y RELEVANTE.

Y AÑADIRÍAMOS QUE OTRO ASPECTO FUNDAMENTAL PARA QUE EL PERSONAL SE APROPIE DE ESTOS CONCEPTOS Y LOS ASUMA COMO PROPIOS, ES A TRAVÉS DE EJERCICIOS DE REVISIÓN, DECONSTRUCCIÓN Y GENERACIÓN DE PROPUESTAS QUE REFLEJEN EL SENTIR Y EL CONSENSO COLECTIVO DEL GRUPO.

EN ESTA REVISIÓN CONCEPTUAL DE LOS VALORES, ES IMPORTANTE DESTACAR ALGUNAS DE SUS CARACTERÍSTICAS, RETOMANDO LO SEÑALADO EN EL PROGRAMA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL MUNICIPAL DE PUEBLA (S/F: 12):

- “SE DESARROLLAN EN CONDICIONES MUY COMPLEJAS.
- SON NECESARIOS PARA PRODUCIR CAMBIOS A FAVOR DEL PROGRESO.
- SON POSIBLES PORQUE MUCHOS SEGUIMOS CREYENDO EN ELLOS.
- NO SON NI PUEDEN SER UN SIMPLE ENUNCIADO”.

IV. MARCO CONCEPTUAL DEL OBSERVATORIO Y PROPUESTA DE MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.

EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y REFLEXIÓN CON EL PERSONAL DEL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PERMITIÓ REVISAR LOS CONCEPTOS VIGENTES DE MISIÓN Y VISIÓN DEL OBSERVATORIO, ASÍ COMO LOS VALORES IMPERANTES.

EL GRUPO COMENTÓ QUE NO PARTICIPÓ EN LA ELABORACIÓN DE ESOS ELEMENTOS CONCEPTUALES, PORQUE LA MAYOR PARTE DE INTEGRANTES SE INCORPORARON AL OBSERVATORIO RECIENTEMENTE, Y LAS DOS ÚNICAS PERSONAS QUE FUERON FUNDADORAS Y AÚN PERMANECEN EN DICHO ÓRGANO, NO PARTICIPARON EN EL PROCESO DE DEFINICIÓN DE TALES CONCEPTOS.

ESTO LES HABÍA LLEVADO A VISUALIZAR LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES COMO CONCEPTOS INAMOVIBLES, QUE TENÍAN QUE REGIR AL OBSERVATORIO DE FORMA PERMANENTE, SIN IDENTIFICARSE PLENAMENTE CON ELLOS, DEBIDO A SU AMBIGÜEDAD Y A QUE NO REFLEJABAN LA ESENCIA NI EL FUTURO DESEABLE.

A PARTIR DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN, QUE SE DESARROLLÓ DURANTE LOS DÍAS 6, 7 Y 8 DE NOVIEMBRE DE 2013, CON UNA DURACIÓN TOTAL DE 15 HORAS, EL EQUIPO DEL OBSERVATORIO PUDO ADQUIRIR HERRAMIENTAS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS PARA DECONSTRUIR LAS DEFINICIONES DE LA MISIÓN, VISIÓN Y LOS VALORES VIGENTES, ASÍ COMO PARA CONSTRUIR NUEVAS PROPUESTAS QUE SE ADECUARAN A LA REALIDAD E INCORPORARAN VALORES SUSTANTIVOS A SU QUEHACER, COMO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS.

A. MARCO CONCEPTUAL DEL OBSERVATORIO.

LA FIGURA DEL OBSERVATORIO SURGE COMO UNA ENTIDAD QUE, SIN TENER LA RESPONSABILIDAD DIRECTA DE UNA POLÍTICA O PROCESO EN ESPECÍFICO, LA OBSERVA Y EVALÚA DESDE FUERA, CON CIERTA DISTANCIA, INYECTANDO AUTONOMÍA Y CIERTO NIVEL DE IMPARCIALIDAD EN SUS OBSERVACIONES.

EL TÉRMINO OBSERVATORIO ALUDE A UNA INSTITUCIÓN DEDICADA A MONITOREAR, REFLEXIONAR, IMPULSAR ACUERDOS Y GENERAR RECOMENDACIONES DE UTILIDAD PARA LA POLÍTICA Y LA GESTIÓN CULTURALES DE UN ENTE O ÁMBITO DEL ESTADO O DE LA SOCIEDAD.

LAS FIGURAS DE OBSERVATORIO, POR DEFINICIÓN TIENE UNA VIDA ORGÁNICA PLURAL, DE LA CUAL SURGEN PROPUESTAS QUE ASPIRAN SER INTEGRALES, QUE REFLEJAN DIFERENTES PUNTOS DE VISTA, A PARTIR DE SUS TEMAS DE ESPECIALIDAD. SON COLECTIVOS GENERALMENTE INTEGRADOS POR DISTINTAS PERSONAS U ORGANIZACIONES CON *EXPERTISE* Y RECONOCIMIENTO SOCIAL (SIOC, S/F: 1).

LAS PRINCIPALES ACTIVIDADES DE UN OBSERVATORIO SON ELABORAR DIAGNÓSTICOS, REDACTAR INFORMES Y REPORTES Y DIFUNDIR LOS RESULTADOS. PUEDEN USAR INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA O CUANTITATIVA Y

TRABAJAN DESDE DISTINTOS ÁMBITOS GEOGRÁFICOS: NACIONALES, REGIONALES, ESTATALES O MUNICIPALES (*OP.CIT.:* 1).

DE ACUERDO A ERNESTO PIEDRAS (2008: 2), LOS OBSERVATORIOS DEBEN CUMPLIR LAS SIGUIENTES EXIGENCIAS PARA CONTAR CON INFORMACIÓN CONFIABLE:

- “GENERAR REGLAS CLARAS, ESTABLES Y CONDUCENTES AL DESARROLLO INTEGRAL DE UNA POLÍTICA DE IGUALDAD.
- DISPONER DE INDICADORES RELEVANTES PARA LA TOMA DE DECISIONES Y LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.
- PROPORCIONAR INFORMACIÓN DE CARÁCTER PÚBLICO EN ESTE ÁMBITO.
- PROPICIAR LA RENDICIÓN DE CUENTAS COMO OBLIGACIÓN DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN UN ENTORNO DEMOCRÁTICO.
- CONTAR CON INSTANCIAS AUTÓNOMAS QUE EVALÚEN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, Y.
- DISPONER DE EVIDENCIAS Y ARGUMENTOS SÓLIDOS SOBRE EL PAPEL DE LA IGUALDAD EN LA CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDADES Y BIENESTAR Y EN EL DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL Y POLÍTICO”.

LOS OBSERVATORIOS PUEDEN ESTAR INTEGRADOS POR GRUPOS ACADÉMICOS, ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL, MEDIOS DE COMUNICACIÓN, INSTANCIAS GUBERNAMENTALES Y DEPENDENCIAS MILITARES. ENTRE LAS PRINCIPALES TEMÁTICAS QUE ABORDAN SE ENCUENTRAN: DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS; CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN; MEDIOS DE COMUNICACIÓN; DESARROLLO SOCIAL; DERECHO A LA INFORMACIÓN; EFICACIA Y EFICIENCIA GUBERNAMENTAL; PROCURACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA; PREVENCIÓN DEL DELITO; PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE; DERECHO Y PROTECCIÓN AL AGUA; ENERGÍA; DESARROLLO SOCIAL; EMPLEO Y RELACIONES LABORALES; PUEBLOS Y COMUNIDADES INDÍGENAS; E INFANCIA Y JUVENTUD.

EN EL ÁMBITO MILITAR, LOS OBSERVATORIOS HAN SIDO CONCEBIDOS COMO INSTANCIAS ESPECIALIZADAS PARA LA DETECCIÓN DE BRECHAS DE INEQUIDAD DE GÉNERO, EMISIÓN DE RECOMENDACIONES PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y DEL CUMPLIMIENTO Y EFICACIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE IGUALDAD.

EN ARGENTINA SE CREÓ EL OBSERVATORIO SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS EN 2006; Y UN AÑO DESPUÉS SE FUNDÓ EL CONSEJO DE POLÍTICAS DE GÉNERO PARA LA DEFENSA ([HTTP://WWW.ARA.MIL.AR/GENERO/INDEX.HTML](http://www.ara.mil.ar/genero/index.html)).

POSTERIORMENTE, SE INAUGURARON OFICINAS DE GÉNERO EN LAS TRES FUERZAS MILITARES (ARMADA, EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA), PARA DETECTAR, ATENDER Y REGISTRAR LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL QUE SE GENERAN EN LA ESFERA MILITAR Y BRINDAR ALTERNATIVAS PARA SUPERARLAS (*OP. CIT.*).

OTRO CASO IMPORTANTE ES EL DE ESPAÑA, QUE EN 2007 CREÓ EL OBSERVATORIO DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS, QUE MÁS TARDE CAMBIÓ SU NOMBRE A OBSERVATORIO MILITAR PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS FUERZAS ARMADAS. ESTA INSTANCIA FUNCIONA COMO UN ÓRGANO COLEGIADO DE ASESORÍA, QUE DEPENDE DE LA SUBSECRETARÍA DE

DEFENSA. ENTRE SUS PRINCIPALES FUNCIONES SE ENCUENTRA EL ANÁLISIS Y LA EMISIÓN DE PROPUESTAS EN TORNO AL INGRESO, ENSEÑANZA, DESARROLLO PROFESIONAL Y CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL ENTRE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LAS FUERZAS ARMADAS.

AL ESTAR CONFORMADO COMO UN ÓRGANO COLEGIADO, EL OBSERVATORIO ESPAÑOL INCLUYE, APARTE DEL PERSONAL MILITAR ESPECIALIZADO, A REPRESENTANTES DESTACADOS DEL ÁMBITO ACADÉMICO Y DE ORGANIZACIONES CIVILES, PARA ANALIZAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LA VIDA INSTITUCIONAL Y GENERAR PROPUESTAS HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

DICHO OBSERVATORIO TAMBIÉN TIENE INCIDENCIA A NIVEL INTERNACIONAL, YA QUE DA SEGUIMIENTO A LOS TRABAJOS DEL COMITÉ DE PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRATADO DEL ATLÁNTICO NORTE (OTAN) Y A LAS POLÍTICAS SOBRE MUJERES, PAZ Y SEGURIDAD DE LA ONU.

OTRO CASO DIGNO DE MENCIONAR EN CUANTO A LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS, Y LA INCORPORACIÓN DE ESTAS DE MANERA DECIDIDA, ES EL DE LAS FUERZAS CANADIENSES (FC), DONDE UN TRIBUNAL RESOLVIÓ EN 1989, ANTE CUATRO RECLAMOS RELACIONADOS CON OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN, QUE LAS MUJERES DEBERÍAN SER INTEGRADAS PLENAMENTE EN LAS FUNCIONES Y ACTIVIDADES DE LAS FC.

ESTA DECLARACIÓN CONTRIBUYÓ AL CAMBIO CULTURAL DE LA SOCIEDAD CANADIENSE Y DE LAS FUERZAS ARMADAS Y, SOBRE TODO, A LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN TODAS LAS ÁREAS DE COMBATE (KAREN D. DAVIS, 2010: 141).

DERIVADO DE LA RESOLUCIÓN ANTERIOR, A PRINCIPIOS DE LOS AÑOS 90, SE CREÓ LA JUNTA ASESORA DEL MINISTRO SOBRE INTEGRACIÓN DE GÉNERO EN LAS FUERZAS CANADIENSES (*THE MINISTER'S ADVISORY BOARD ON GENDER INTEGRATION IN THE CANADIAN FORCES*) Y SE CONCIBIÓ UN PLAN DE 9 PUNTOS PARA INCORPORAR MÁS PLENAMENTE A LAS MUJERES, ENFOCADO A DESARROLLAR: "EL COMPROMISO DEL LIDERAZGO EJECUTIVO, EL ENTRENAMIENTO DE TOMA DE CONCIENCIA DE GÉNERO, LA INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE TENDENCIAS INCLUYENDO BARRERAS SISTÉMICAS Y PROGRESIÓN DE RANGO, ESTABILIDAD GEOGRÁFICA, OBLIGACIONES FAMILIARES, RECLUTAMIENTO OBJETIVO, POSICIONES CLAVE PARA MUJERES, TUTORÍA Y DESIGNACIONES" (OP. CIT., 145).

EXPERIENCIAS POSITIVAS DE INCORPORACIÓN DE MUJERES EN FUERZAS ARMADAS ES LA QUE SE DESPRENDE DE LA LLEVADA A CABO EN LAS MISIONES DE LA ONU, DONDE HAN COLABORADO EN LA "CONSTRUCCIÓN DE UNA PAZ VERDADERA", QUE CONTRIBUYE A SALVAGUARDAR LOS DERECHOS HUMANOS Y HUMANITARIOS, POR LO QUE SE CONSIDERA INCREMENTAR LA PRESENCIA FEMENINA UN 20 POR CIENTO PARA EL AÑO 2014. ASÍ HA SUCEDIDO POR EJEMPLO EN AFGANISTÁN, DONDE LAS MUJERES MILITARES SE GANARON LA CONFIANZA DE LAS AFGANAS PARA DELATAR A FUERZAS TALIBANES QUE ATACABAN A LOS GRUPOS EN CONDICIÓN DE AYUDA HUMANITARIA (MARÍA CELINA D'ARAUJO, 2010: 61).

OTRA ACCIÓN RELEVANTE EN LA MATERIA ADOPTADA EN EL AÑO 2000 EN EL MARCO DE LA ONU, PARTICULARMENTE POR SU CONSEJO DE SEGURIDAD, ES LA RESOLUCIÓN 1325 PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EN NEGOCIACIONES QUE BUSCAN LA PAZ; ADEMÁS DE PROTEGER A LAS MUJERES Y NIÑAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DERIVADA DE CONFLICTOS, SOBRE TODO SEXUAL (OP. CIT.: 63).

ESTOS CASOS SON REFERENTES PARA EL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS, DEBIDO A QUE PUEDEN BRINDAR HERRAMIENTAS DE FORTALECIMIENTO Y ANÁLISIS CON MIRAS A REFORZAR SU TRABAJO EN FAVOR DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO, Y PARA ABONAR EN LA DISCUSIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS DIVERSAS FUNCIONES QUE REALIZA LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

ANTES DE PASAR A LA EXPOSICIÓN DE LAS PROPUESTAS DE MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL OBSERVATORIO, ES IMPORTANTE DEJAR ASENTADAS ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA MEJORAR SU FUNCIONAMIENTO. EN EL ACUERDO DE CREACIÓN DE DICHO ÓRGANO SE SEÑALAN ENTRE SUS FUNCIONES: “DETECTAR SITUACIONES QUE VULNEREN LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA, EVALUAR Y PROPONER ACCIONES NECESARIAS PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, IMPULSAR MEDIDAS Y POLÍTICAS QUE PROMUEVAN LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL Y EVALUAR EL CUMPLIMIENTO Y EFICACIA DE LAS ACCIONES Y POLÍTICAS IMPLEMENTADAS PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y ASEGURAR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES” (DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, 2011: 10).

EL ACTUAL PROCESO DE CAPACITACIÓN, INVESTIGACIÓN Y PLANEACIÓN OFRECE ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA QUE EL EQUIPO INTEGRANTE DEL OBSERVATORIO REVISE, REFORMULE Y CONSOLIDE SU MISIÓN, VISIÓN Y VALORES, PARA BRINDAR CERTEZA, COHERENCIA, SENTIDO DE PERTENENCIA Y COHESIÓN DE GRUPO, CON OBJETO DE VISIBILIZAR Y CONSOLIDAR SU TRABAJO.

ASIMISMO, ES NECESARIO INCORPORAR MÁS ESPECIALISTAS EN GÉNERO EN EL EQUIPO DE TRABAJO DEL OBSERVATORIO, YA QUE ACTUALMENTE SÓLO CUENTA CON DOS, POR LO QUE SE SUGIERE QUE AL MENOS EL 50 POR CIENTO DE SUS INTEGRANTES SE HABILITEN COMO TALES, LO QUE ASEGURARÍA A LA INSTITUCIÓN CONTAR CON PERSONAL CAPACITADO Y HABILITADO PARA EL MANEJO DE HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS Y CONCEPTUALES ORIENTADAS A FORTALECER LAS TAREAS SUSTANTIVAS DE ESTA INSTANCIA, LO QUE RESULTARÍAN FUNDAMENTALES PARA CONTRIBUIR A POSICIONAR A LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL COMO UNA DEPENDENCIA INTERESADA EN CONSOLIDAR EL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN SU CULTURA ORGANIZACIONAL INTERNA.

B. PROPUESTA DE MISIÓN.

EL CONCEPTO ACTUAL DE MISIÓN DEL OBSERVATORIO SE REVISÓ DURANTE EL EJERCICIO DE CAPACITACIÓN, A PARTIR DE LA EXPOSICIÓN DE LA FACILITADORA

SOBRE LO QUE ES, CÓMO SE CONSTRUYE, A QUÉ ASPECTOS DEBE RESPONDER Y CUÁL ES SU UTILIDAD. CABE INDICAR QUE LA PROPUESTA ACTUAL DE MISIÓN ES:

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.

EL PROCESO DE REVISIÓN COLECTIVA DEL CONCEPTO DE MISIÓN PERMITIÓ UBICAR LO SIGUIENTE:

- ESTÁ REDACTADA COMO OBJETIVO Y NO COMO MISIÓN;
- NO DEFINE EL ¿QUIÉNES SOMOS?;
- NO RESPONDE AL ¿CÓMO?;
- ES DIFÍCIL PARA UNA PERSONA AJENA AL OBSERVATORIO COMPRENDER QUÉ ES EL OBSERVATORIO Y SU FINALIDAD.

A PARTIR DE UN PROCESO DE RECAPITULACIÓN SOBRE LOS HITOS MÁS IMPORTANTES DEL OBSERVATORIO Y SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL, EL GRUPO CONSTRUYÓ EN EQUIPOS TRES CONCEPTOS DE MISIÓN, QUE PERMITIERON DAR UNA DISCUSIÓN CONCEPTUAL DE LO QUE DEBE SER LA MISIÓN DEL OBSERVATORIO, UBICARLES EN EL AQUÍ Y AHORA DE ESA INSTANCIA, ASÍ COMO INTEGRAR A QUIENES SE SENTÍAN AUSENTES DE LA MISIÓN, YA SEA PORQUE NO HABÍAN PARTICIPADO EN LA FUNDACIÓN, DESCONOCÍAN LA RAZÓN DE SER Y EL SENTIDO DE LA INSTANCIA, O PORQUE DESEMPEÑAN LABORES TÉCNICAS Y ADMINISTRATIVAS QUE LES HAN IMPEDIDO VINCULARSE A LABORES SUSTANTIVAS. A PARTIR DEL ANÁLISIS, EL GRUPO SE DIVIDIÓ EN TRES EQUIPOS Y CADA UNO REDACTÓ UNA PROPUESTA DE MISIÓN, LAS CUALES FUERON EXPUESTAS EN PLENARIA. DESPUÉS DE UNA DISCUSIÓN SOBRE LOS PROS Y CONTRAS DE CADA UNA DE LAS PROPUESTAS, SE ELABORÓ, CON LA PARTICIPACIÓN DE TODO EL GRUPO UNA PROPUESTA DE MISIÓN QUE RECUPERÓ LOS ASPECTOS CONSENSUADOS Y QUEDÓ DE LA SIGUIENTE FORMA:

ES UN ORGANISMO ESPECIALIZADO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO, QUE DETECTA BRECHAS DE DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS; EVALÚA, PROPONE Y DA SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES PARA ELIMINAR CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE GÉNERO Y TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

ESTA DEFINICIÓN RESPONDE A LAS PREGUNTAS CLAVE QUE DEBE CONTENER LA MISIÓN COMO: ¿QUIÉNES SOMOS?, ¿QUÉ HACEMOS?, ¿CÓMO LO HACEMOS Y PARA QUÉ?, ADEMÁS DE QUE INCORPORA CONCEPTOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO DISCRIMINACIÓN, GÉNERO, TRANSVERSALIZACIÓN, PERSPECTIVA DE GÉNERO; Y PRINCIPALMENTE, ES PRODUCTO DEL CONSENSO DEL GRUPO, LO CUAL CONTRIBUYE A CREAR SENTIDO DE PERTENENCIA Y DE COMPROMISO CONJUNTO.

NO OBSTANTE, SE CONSIDERA QUE DEBEN HACERSE ALGUNOS AJUSTES EN LA REDACCIÓN PARA AFINAR Y SINTETIZAR MÁS LA PROPUESTA DE MISIÓN, QUE QUEDARÍA ASÍ:

ES UN ORGANISMO ESPECIALIZADO EN MATERIA DE GÉNERO, CUYA FINALIDAD ES CONTRIBUIR A LOGRAR LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS, DESARROLLANDO ACTIVIDADES PARA DIAGNOSTICAR LA SITUACIÓN DE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN E IDENTIFICAR NECESIDADES DE LAS MUJERES Y HOMBRES QUE LA INTEGRAN, ASÍ COMO PROPONER, DAR SEGUIMIENTO Y EVALUAR ACCIONES PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

SE SUGIERE QUE EL EQUIPO INTEGRANTE DEL OBSERVATORIO REVISE Y AJUSTE ESTA PROPUESTA DE MISIÓN Y QUE UNA VEZ CONSENSUADA, LA INCORPORE, JUNTO CON LA VISIÓN Y VALORES, EN LOS DOCUMENTOS RECTORES DEL OBSERVATORIO Y EN SU PÁGINA WEB.

C. NUEVA PROPUESTA DE VISIÓN.

PARA FORMULAR UNA NUEVA PROPUESTA DE VISIÓN, EL EQUIPO INTEGRANTE DEL OBSERVATORIO REALIZÓ UN PROCESO SIMILAR QUE EN LA MISIÓN, QUE CONSISTIÓ EN REVISAR CONCEPTUALMENTE LO QUE ES LA VISIÓN, QUÉ ELEMENTOS LA CONFORMAN, ASÍ COMO LA FORMA DE CONCEBIRLA Y REDACTARLA.

LA VISIÓN ACTUAL DEL OBSERVATORIO ES LA SIGUIENTE:

CONSTITUIRSE COMO UN ORGANISMO CON CAPACIDAD DE DISEÑAR POLÍTICAS DE IGUALDAD QUE GARANTICEN EL BIENESTAR DE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS.

ALGUNOS DE LOS COMENTARIOS LUEGO DE REALIZAR UN ANÁLISIS SOBRE ESTE CONCEPTO FUERON:

- EL DISEÑO DE POLÍTICAS DE IGUALDAD NO ES UNA FUNCIÓN QUE LE CORRESPONDA AL OBSERVATORIO, PUES ESTE ES UN ÓRGANO DE MONITOREO, POR LO QUE LA VISIÓN NO SE CORRESPONDE CON LA REALIDAD.
- EL TÉRMINO DE “GARANTIZAR EL BIENESTAR” SUENA MUY GENERAL Y NO REFLEJA, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, QUE LO QUE SE BUSCA ES CREAR LAS CONDICIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

LA REFLEXIÓN PERMITIÓ QUE ALGUNAS PERSONAS INTEGRANTES DEL GRUPO REVISARAN CON UNA PERSPECTIVA CRÍTICA LA VISIÓN DEL OBSERVATORIO, PUES SI BIEN EN UN INICIO COMENTARON QUE LES PARECÍA ADECUADA, AL ADQUIRIR ELEMENTOS CONCEPTUALES Y CONOCER LAS PREGUNTAS CLAVE PARA ELABORAR UNA VISIÓN, SE DIERON CUENTA QUE ESTABA LIMITADA, SEGÚN LOS COMENTARIOS DE ALGUNAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LA CAPACITACIÓN.

EL GRUPO SE DIVIDIÓ EN DOS EQUIPOS, REDACTANDO CADA UNO UNA PROPUESTA DE VISIÓN. ESTE EJERCICIO DE REFLEXIÓN Y ANÁLISIS LES PERMITIÓ DISCUTIR Y PROFUNDIZAR EN TORNO AL FUTURO DESEABLE PARA UNA INSTANCIA COMO EL OBSERVATORIO.

DESPUÉS DE UNA DISCUSIÓN PROFUNDA Y ARGUMENTADA DE LAS DOS PROPUESTAS, SE CONSTRUYÓ EN PLENARIA UNA DEFINICIÓN CONSENSUADA POR EL GRUPO, QUE RETOMÓ LOS PRINCIPALES ELEMENTOS DE AMBAS, PLANTEANDO LA SIGUIENTE DEFINICIÓN:

ES UNA INSTITUCIÓN AUTÓNOMA, ESPECIALIZADA EN MATERIA DE GÉNERO, RECONOCIDA A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL, QUE GENERA CONFIANZA, TRANSPARENCIA, EFICIENCIA Y LEGALIDAD; PROMUEVE LA IGUALDAD SUSTANTIVA, LA NO DISCRIMINACIÓN, LA NO VIOLENCIA Y COADYUVA A LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS.

CABE DECIR QUE ESTA PROPUESTA DE VISIÓN ES MÁS COMPLETA Y ACORDE AL FUTURO DESEADO PARA EL ORGANISMO, PARTICULARMENTE PARA LOS PRÓXIMOS 6 AÑOS. NO OBSTANTE, ES IMPORTANTE HACER LAS SIGUIENTES OBSERVACIONES PARA FORTALECER ESTA DEFINICIÓN:

EL OBSERVATORIO NO PUEDE SER UNA INSTITUCIÓN AUTÓNOMA, PUES FUE CREADO EN EL MARCO DEL PROGRAMA SECTORIAL DE DEFENSA NACIONAL 2007-2012, COMO UNA INSTANCIA ESPECIALIZADA DE APOYO PARA AVANZAR HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL.

SE SUGIERE, EN TODO CASO, REVISAR LA FIGURA DE ÓRGANO COLEGIADO, QUE HACE REFERENCIA A UNA INSTANCIA INTEGRADA POR UNA PLURALIDAD DE PERSONAS O REPRESENTANTES DE ENTIDADES PÚBLICAS, ORGANIZACIONES

CIVILES E INSTITUCIONES ACADÉMICAS, DE RECONOCIDO PRESTIGIO, PARA EVALUAR Y FORTALECER LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, A FIN DE QUE ACTÚE BAJO UNA DIRECCIÓN COLEGIADA, EN EL MARCO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE DE MANERA COLECTIVA REFLEXIONE Y TOME DECISIONES CONSENSUADAS ACERCA DE LOS ASUNTOS DE SU COMPETENCIA. ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE ESTA DINÁMICA DE ACTUACIÓN NO VULNERARÍA EL ESTATUS DE ÓRGANO DE APOYO QUE TIENE EL OBSERVATORIO DENTRO DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, Y DE HECHO COINCIDIRÍA CON EL FUNCIONAMIENTO QUE TIENEN OTROS OBSERVATORIOS DE LAS FUERZAS ARMADAS, COMO EL DE ESPAÑA, QUE TIENE UN ESTATUTO SEMEJANTE Y HA CUMPLIDO SUS FUNCIONES CON CRECES.

ADICIONALMENTE, DARÍA CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO TERCERO DEL ACUERDO DE CREACIÓN DEL OBSERVATORIO (DIARIO OFICIAL, 2011: 10) QUE A LA LETRA DICE:

“EL OBSERVATORIO SE CONFORMARÁ Y FUNCIONARÁ DE ACUERDO CON LAS REGLAS QUE EMITA LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL Y 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. LOS REPRESENTANTES DE LA SOCIEDAD CIVIL QUE SEAN INVITADOS A FORMAR PARTE DEL OBSERVATORIO PARTICIPARÁN EN ÉSTE CON CARÁCTER HONORÍFICO”.

ASIMISMO ES NECESARIO CONSIDERAR QUE DE ACUERDO CON DICHO ACUERDO DE CREACIÓN, LAS FUNCIONES DEL OBSERVATORIO ESTÁN ORIENTADAS A AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO INTERNO DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, POR LO CUAL SU MISIÓN, Y POR TANTO VISIÓN, DEBEN ESTAR ALINEADAS A ESTAS DISPOSICIONES.

EN ARAS DE UNA REDACCIÓN MÁS CONCISA, PERO QUE ENGLOBA LOS PRINCIPALES ELEMENTOS DE UNA VISIÓN QUE PLANTEARON LAS Y LOS PARTICIPANTES DE LA CAPACITACIÓN, SE PROPONE LA SIGUIENTE DEFINICIÓN DE VISIÓN:

SER UN ORGANISMO RECONOCIDO NACIONAL E INTERNACIONALMENTE POR SU LABOR EFICAZ, TRANSPARENTE Y PROFESIONAL A FAVOR DE LA IGUALDAD, LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA NO VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS.

D. VALORES A INCORPORARSE.

FORMULAR LOS VALORES DE UNA INSTITUCIÓN IMPLICA UN PROCESO COMPLEJO, PORQUE NO SÓLO SON VIGENTES LOS QUE ESTÁN FORMALMENTE ESTABLECIDOS SINO TAMBIÉN EXISTEN CÓDIGOS Y VALORES QUE MODELAN LAS CONDUCTAS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, Y SE VEN INFLUIDOS POR LOS VALORES PERSONALES.

EL TEMA SE COMPLEJIZA EN UNA DEPENDENCIA COMO LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, DONDE EL PERSONAL MILITAR TIENE IMBUIDOS VALORES CASTRENSES RELACIONADOS CON LA DISCIPLINA, VALOR, HONOR, LEALTAD, HONRADEZ, PATRIOTISMO Y ESPÍRITU DE CUERPO, DIFÍCILES DE ARTICULAR CON OTROS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO, YA QUE AÚN PRIVAN EN LA INSTITUCIÓN MODELOS DE SERVICIO MILITAR TRADICIONALES.

DURANTE LA CAPACITACIÓN REALIZADA CON EL GRUPO, SE DISCUTIÓ INTENSAMENTE RESPECTO A SI ERA POSIBLE ARMONIZAR LOS VALORES MILITARES -QUE HAN SIDO NETAMENTE PATRIARCALES- CON LOS VALORES QUE DEBE INTEGRAR UN OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD. CABE INDICAR QUE LOS VALORES VIGENTES DEL OBSERVATORIO SON:

PRUDENCIA:

ENSEÑA A LA MUJER Y AL HOMBRE A DISCERNIR Y DISTINGUIR LO QUE ES BUENO DE LO MALO, PARA SEGUIRLO O HUIR DE ELLO, CORDURA, TEMPLANZA, MODERACIÓN DE LAS ACCIONES.

IGUALDAD:

CONFORMIDAD DE UNA COSA CON OTRA, EN NATURALEZA, FORMA, CANTIDAD O CALIDAD.

HONRADEZ:

PROCEDER RECTO, PROPIO DE LA MUJER Y EL HOMBRE ÍNTEGROS.

RESPONSABILIDAD:

CAPACIDAD DE CONOCER Y ACEPTAR LAS CONSECUENCIAS DE UN ACTO INTELIGENTE Y LIBRE.

EL ANÁLISIS GRUPAL DE LOS VALORES VIGENTES DEL OBSERVATORIO, ARROJÓ LOS SIGUIENTES RESULTADOS:

- NO ESTÁN RELACIONADOS CON LA IGUALDAD NI TIENEN ENFOQUE DE GÉNERO.
- LAS DEFINICIONES DE LOS VALORES PARECEN HABER SIDO COPIADAS DICCIONARIO SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO, LO QUE LOS HACE LEJANOS, INASIBLES Y POCO PROPICIOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD, LO CUAL RESULTA EN UNA GRAVE OMISIÓN DADA LA NATURALEZA DEL OBSERVATORIO.
- LA MAYOR PARTE DE LOS VALORES SE REFIEREN A CUESTIONES MORALES, TOTALMENTE AJENAS A LA NATURALEZA Y FUNCIONES DE UN OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ESFERA MILITAR.

EL GRUPO DEL OBSERVATORIO FORMULÓ 9 VALORES QUE FUERON DISCUTIDOS AL INTERIOR DE CADA EQUIPO Y EN LA PLENARIA. CABE INDICAR QUE EL VALOR QUE MÁS POLÉMICA Y DISCUSIÓN CAUSÓ FUE EL DE ESPÍRITU DE CUERPO, QUE SE REFIERE A LA UNIÓN DEL SOLDADO CON SU UNIDAD, PARA GARANTIZAR EL ÉXITO DE LA MISIÓN, UNA PRÁCTICA QUE PERMITE SALVAR OBSTÁCULOS INFRANQUEABLES Y CONSEGUIR LA VICTORIA.

AL FINAL, SE CONSIDERÓ QUE ESTE VALOR CORRESPONDÍA A LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL Y NO AL OBSERVATORIO; ASÍ QUE PARA EVITAR DUPLICARLO Y DEBIDO A QUE NO INCORPORA LOS ENFOQUES DE IGUALDAD Y DE DERECHOS HUMANOS, SE DECIDIÓ NO INCLUIRLO EN EL OBSERVATORIO.

POR FALTA DE TIEMPO, YA QUE LA DISCUSIÓN FUE AMPLIA Y PROFUNDA, NO SE PUDIERON PRIORIZAR, ACOTAR NI AJUSTAR LAS PROPUESTAS DE VALORES GENERADAS POR EL GRUPO; NO OBSTANTE, ÉSOS SUPERAN, CON MUCHO, LOS ACTUALES VALORES DEL OBSERVATORIO.

A CONTINUACIÓN SE PRESENTAN LOS NUEVE VALORES REDACTADOS POR TRES EQUIPOS, CON SUS DEFINICIONES CORRESPONDIENTES:

PROFESIONALISMO

ACTUAR CON RESPONSABILIDAD Y RESPETO DE LOS DERECHOS, LIBERTADES Y CUALIDADES INHERENTES AL SER HUMANO, CAPACITÁNDOSE CONTINUAMENTE PARA LOGRAR CON EFICACIA Y CALIDAD EL CUMPLIMIENTO DEL DEBER EN CUALQUIER SITUACIÓN Y REALIDAD.

COMPROMISO

PROCEDER CON DEDICACIÓN, HONESTIDAD, RESPONSABILIDAD, OBLIGACIÓN Y CREDIBILIDAD, TRABAJANDO EN EQUIPO DE FORMA SOLIDARIA PARA CUMPLIR CON LA TAREA ASIGNADA.

JUSTICIA

DAR A CADA QUIEN LO QUE LE CORRESPONDE, DE ACUERDO A SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y FUNCIONES EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS, PARA FOMENTAR LA ARMONÍA LABORAL DENTRO DEL OBSERVATORIO.

LEGALIDAD

ACTUAR CONFORME AL MARCO NORMATIVO VIGENTE EN MATERIA DE IGUALDAD SIN DISCRIMINACIÓN. (EN LA DISCUSIÓN SE AÑADIÓ EL TEMA DE LA NECESIDAD DE ARMONIZAR LAS LEYES, NORMAS Y REGLAMENTOS).

CONFIDENCIALIDAD

PROTEGER, RESGUARDAR, ASEGURAR, CUSTODIAR LA INFORMACIÓN Y DATOS PERSONALES QUE PUEDAN VULNERAR LOS DERECHOS INDIVIDUALES. (EN LA PLENARIA SE ACORDÓ QUE TENDRÁN QUE AJUSTAR ESTA INFORMACIÓN CON LA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES).

RESPECTO

BRINDAR ATENCIÓN CON CALIDAD HUMANA SIN DISCRIMINACIÓN.

IGUALDAD

ES EL VALOR SUPREMO DEL OBSERVATORIO. RIGE LA ACTUACIÓN DE TODOS SUS INTEGRANTES, ENMARCANDO CINCO ASPECTOS: IGUALDAD DE TRATO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES, RESPETO A LAS DIFERENCIAS E IGUALDAD SUSTANTIVA. ESTE OBSERVATORIO EN TODO SU ACTUAR Y TAREAS QUE REALIZA, DEBERÁ INCLUIR LA EQUIDAD COMO UN MEDIO PARA ALCANZAR LA IGUALDAD.

TRANSPARENCIA

VALOR DEL OBSERVATORIO QUE SE MATERIALIZA ANTEPONIENDO AL INTERÉS PARTICULAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL, ACTUANDO CONFORME A LA LEY DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL EN LOS RECURSOS PRESUPUESTALES, MANEJO DE LA INFORMACIÓN, RESULTADOS Y RECOMENDACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD.

LIDERAZGO

GUIAR AL INTERIOR DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANA EN EL CAMINO A LA IGUALDAD SUSTANTIVA, A TRAVÉS DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN, ORIENTACIÓN; COMO UN ORGANISMO ESPECIALIZADO EN PROCESOS DE PLANEACIÓN, EJECUCIÓN, CONTROL Y EVALUACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO, HASTA QUE SE VEA REFLEJADO EN LA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL.

CABE INDICAR QUE EL EJERCICIO DE REVISIÓN DE LOS VALORES VIGENTES, Y LA FORMULACIÓN DE OTROS MÁS ACORDES CON LA REALIDAD ACTUAL Y BAJO LOS ENFOQUES DE DERECHOS HUMANOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO, BRINDARON MEJORES BASES AL GRUPO PARA REALIZAR UN EJERCICIO COLECTIVO DE DEFINICIÓN DE LOS VALORES DEL OBSERVATORIO.

LAS SUGERENCIAS PARA CONFORMAR LOS VALORES CENTRALES DEL OBSERVATORIO, SON UNA RECLASIFICACIÓN EN ORDEN DE JERARQUÍA Y DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS, PRESENTÁNDOLOS EN EL SIGUIENTE ORDEN:

- a. IGUALDAD
- b. LIDERAZGO
- c. JUSTICIA
- d. TRANSPARENCIA
- e. CONFIDENCIALIDAD

LA CONSULTORÍA PROPONE EL SIGUIENTE CONTENIDO:

a. IGUALDAD

ES EL VALOR SUPREMO DEL OBSERVATORIO E IMPLICA BRINDAR LOS MISMOS DERECHOS Y OPORTUNIDADES A LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL SIN DISTINCIÓN DE RAZA, SEXO, CLASE SOCIAL, ETNIA,

RELIGIÓN, PREFERENCIA SEXUAL O CUALQUIER CIRCUNSTANCIA QUE IMPLIQUE DIFERENCIAS.

LA IGUALDAD ES UN DERECHO HUMANO QUE EXIGE AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN, YA SEA DIRECTA O INDIRECTA, Y ES UN PRINCIPIO QUE REQUIERE DE LA INSTRUMENTACIÓN DE ACCIONES CONCRETAS POR PARTE DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL PARA AVANZAR DE LA IGUALDAD FORMAL A LA SUSTANTIVA.

b. LIDERAZGO

GUIAR A LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL EN EL CAMINO A LA IGUALDAD SUSTANTIVA, PONIENDO ÉNFASIS EN LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, A TRAVÉS DE ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y ORIENTACIÓN; SIENDO EL OBSERVATORIO UN ORGANISMO ESPECIALIZADO EN PROCESOS DE APOYO A LA PLANEACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO, PROMOViendo LA TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA INSTITUCIONAL.

BAJO ESTE ESQUEMA, EL OBSERVATORIO PUGNARÁ PORQUE SE RECONOZCA Y FORTALEZCA EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, IMPULSANDO UNA MAYOR INCORPORACIÓN EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS Y EL POSICIONAMIENTO FEMENINO EN LOS ALTOS GRADOS MILITARES, PARA APROVECHAR SUS APORTES EN EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.

c. JUSTICIA

CONSISTE EN BRINDAR LAS MISMAS OPORTUNIDADES A LAS MUJERES Y HOMBRES DENTRO DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, DE ACUERDO A SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y FUNCIONES, PARA FOMENTAR LA IGUALDAD, CON OBJETO DE QUE TODAS LAS PERSONAS PUEDAN DESARROLLAR SU MÁXIMO POTENCIAL Y AVANZAR HACIA SU MÁXIMO DESARROLLO SIN DISCRIMINACIÓN.

LAS ACCIONES, PROGRAMAS Y PLANES EN LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL DEBERÁN SER SENSIBLES A LAS NECESIDADES, PARTICULARIDADES Y PROBLEMÁTICAS, SOBRE TODO DE LAS MUJERES, COMO FORMA DE COMPENSAR SU EXCLUSIÓN DE LAS FUNCIONES CASTRENSES Y PARA CONTRIBUIR A SU DESARROLLO PROFESIONAL DE FORMA PLENA.

d. TRANSPARENCIA

VALOR DEL OBSERVATORIO QUE SIRVE PARA ACTUAR CONFORME A LO DISPUESTO POR LAS LEYES, PARTICULARMENTE LA LEY EN MATERIA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL, RINDIENDO CUENTAS SOBRE EL EJERCICIO DE LOS RECURSOS PRESUPUESTALES, MANEJO DE LA INFORMACIÓN, DESEMPEÑO, GESTIÓN Y RESULTADOS DE LAS ACCIONES IMPULSADAS POR ESTA INSTANCIA.

LA TRANSPARENCIA PERMITE FORTALECER LA AUTORIDAD MORAL PARA PROMOVER ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD EN EL MARCO DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, FOMENTANDO ACCIONES AFIRMATIVAS BASADAS EN LA CONFIANZA, LA COLABORACIÓN Y LA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA.

e. CONFIDENCIALIDAD

ESTE VALOR CONSISTE EN PROTEGER, RESGUARDAR, ASEGURAR, CUSTODIAR LA INFORMACIÓN Y DATOS PERSONALES QUE PUEDAN VULNERAR LOS DERECHOS INDIVIDUALES DE LAS Y LOS INTEGRANTES DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL, PARA QUE NO SEA DIVULGADA SIN SU CONSENTIMIENTO, CONTROLANDO SU ACCESO SOLAMENTE A LAS PERSONAS AUTORIZADAS, SOBRE TODO EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN O DESIGUALDAD DE GÉNERO. TODO ELLO CONFORME A LA LEGISLACIÓN APLICABLE EN LA MATERIA.

V REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BART, CHRISTOPHER K., NICK BONTIS Y SIMON TAGGAR (2001). "A MODEL OF THE IMPACT OF MISSION STATEMENTS ON FIRM PERFORMANCE", *MANAGEMENT DECISION*, 39(1), 19–35.

BIZKAIA (2010). *MANUAL DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA ¿QUIÉNES SOMOS? ¿DE DÓNDE VENIMOS? ¿A DÓNDE VAMOS?*, INICIATIVAS DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO Y EQUIPO DEL OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA, ESPAÑA.

CEDAW (2006). *OBSERVACIONES FINALES DEL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER*, MÉXICO, 36º PERIODO DE SESIONES, DEL 7 AL 25 DE AGOSTO.

DAFT, RICHARD L. (S/F). *SUMMARY ORGANIZATION THEORY AND DESIGN*, EN <https://www.stress.utwente.nl/modules/databank/upload/Organization%20Theory%20and%20Design.pdf>

D'ARAUJO, MARIA CELINA (2010). "REFLEXIONES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA AGENDA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS", EN FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT. *GÉNERO Y FUERZAS ARMADAS: ALGUNOS ANÁLISIS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS*, MINISTERIO DE DEFENSA Y FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT, ARGENTINA.

DAVIS, KAREN, D. (2010). "ANÁLISIS Y CUESTIONAMIENTO DE LA DICOTOMÍA DE GÉNERO: EL CAMINO HACIA LA INTEGRACIÓN DE GÉNERO EN LAS FUERZAS CANADIENSES", EN FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT. *GÉNERO Y FUERZAS ARMADAS: ALGUNOS ANÁLISIS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS*, MINISTERIO DE DEFENSA Y FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT, ARGENTINA.

CREATIVE COMMONS (S/F). "DEVELOPING MISSION, VISION, AND VALUES", IN *MANAGEMENT PRINCIPLES*, CAP. 4, EN <http://2012books.lardbucket.org/books/management-principles-v1.0/s08-developing-mission-vision-and-.html>.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (02/08/2006). *LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES*, MÉXICO.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (18/08/2009). *PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2009 - 2012*, MÉXICO.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (14/12/2011). *ACUERDO POR EL QUE SE CREA EL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS*, MÉXICO.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (30/08/2013). *PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES 2013 – 2018*, MÉXICO.

ESPIRAL (1999). *FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL*, CHIAPAS: DESMI, AC, MÉXICO.

FACIO, ALDA (S/F). “¿IGUALDAD O EQUIDAD?”, *NOTA PARA LA IGUALDAD NO. 1*, PNUD.

GARCÍA, EVANGELINA (2003). *HACIA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS*, FUNDACIÓN FRIEDRICH EBERT, CARACAS.

GARCÍA, EVANGELINA, PNUD (2008). *POLÍTICAS DE IGUALDAD, EQUIDAD Y GENDER MAINSTREAMING ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?*, MARCO CONCEPTUAL, AMÉRICA LATINA GENERA-PNUD, EL SALVADOR.

GUADARRAMA, GLORIA (2010). “EL ENFOQUE DE GÉNERO Y LA AGENDA DE GOBIERNO. UNA APROXIMACIÓN AL PROCESO DE INSTITUCIONALIZACIÓN EN EL ESTADO DE MÉXICO”, EN *COFACTOR*, VOLUMEN 1, NÚMERO 2, SEGUNDO SEMESTRE, PP. 75-93, MÉXICO.

INMUJERES (2008). *GUÍA METODOLÓGICA PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO: UNA HERRAMIENTA DIDÁCTICA PARA LA CAPACITACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*, INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, MÉXICO.

INMUJERES (2009). *GUÍA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL*, INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, MÉXICO.

JIMÉNEZ, GUILLERMO (2001). *LA EVALUACIÓN PARTICIPATIVA EN EL PROGRAMA DE DESARROLLO Y PAZ DEL MAGDALENA MEDIO*, PROGRAMA DE DESARROLLO Y PAZ DEL MAGDALENA MEDIO.

LIGHT BRYAN CONSULTING (S/F).
<http://www.lightbryan.com/strategy/missionvision.html>.

MINISTERIO DE DEFENSA DE ESPAÑA (2013). PÁGINA WEB EN <HTTP://WWW.DEFENSA.GOB.ES/AREASTEMATICAS/OBSERVATORIO/PRESENTACION/>.

NURSING MANAGEMENT (S/F), EN
http://currentnursing.com/nursing_management/mission_vision_values_of_organizations.html#missionstatements

PIEDRAS, ERNESTO (2008). “OBSERVATORIOS CULTURALES, ¿PARA QUÉ?”, EN *ESTE PAÍS CULTURA* NÚM. 35, FUNDACIÓN ESTE PAÍS, 22 DE JULIO.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA (2007). *PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (2007 – 2012)*, MÉXICO.

PROGRAMA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL MUNICIPAL (S/F). *MANUAL DEL CURSO: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA BÁSICA*, PUEBLA.

SALGADO, JUDITH (2004). “APORTES DEL DEBATE SOBRE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DESDE EL FEMINISMO” EN *APORTES ANDINOS* NO. 9,

DISCRIMINACIÓN, EXCLUSIÓN Y RACISMO, UNIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR, ECUADOR.

SCHMIDT, JURGEN C., KATIE ENOCK Y MARTYN LAYCOCK (2009). *THEORIES OF STRATEGIC PLANNING, HEALTH KNOWLEDGE*, <http://www.healthknowledge.org.uk/public-health-textbook/organisation-management/5d-theory-process-strategy-development/strategic-planning>.

SIOC (S/F). “¿QUÉ ES UN OBSERVATORIO CIUDADANO?”, SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE OBSERVATORIOS CIUDADANOS, EN <HTTP://WWW.OBSERVATORIOSCIUDADANOS.MX/QUEES01.ASPX>.

SMITH, MARK; RONALD B. HEADY; PAULA PHILLIPS CARSON Y KERRY DAVID CARSON (S/F). “DO MISSIONS ACCOMPLISH THEIR MISSIONS? AN EXPLORATORY ANALYSIS OF MISSION STATEMENT CONTENT AND ORGANIZATIONAL LONGEVITY”, *JOURNAL OF APPLIED MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP*, USA, EN <http://www.huizenga.nova.edu/jame/articles/mission-statement-content.cfm>.

UNESCO (1993). *CONFERENCIA MUNDIAL DE DERECHOS HUMANOS*, INFORME DEL DIRECTOR GENERAL, PARIS.