

.....

TENIENTE CORONEL ROSA ELENA TORRES DÁVILA

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, a través de la tercera estrategia transversal (Perspectiva de Género), incorpora la perspectiva de género como principio esencial en todas sus metas. El objetivo es que las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal (APF) garanticen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, evitar que se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación.

En este contexto, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), tiene como propósito alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres. Para ello se utiliza la planeación, programación y presupuesto con pers-

pectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre mujeres y hombres.

En este sentido, la Secretaría de la Defensa Nacional se adhiere en forma activa a los instrumentos normativos antes mencionados por medio del Programa Sectorial de Defensa Nacional 2013-2018, el cual contempla la estrategia transversal “Perspectiva de Género”. El objeto es contribuir a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres integrantes del Instituto Armado, permitiendo con ello atender la política nacional en materia de igualdad de género.

Para lograr lo anterior, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, asigna a cada dependencia de la Administración Pública Federal recursos económicos destinados a formular programas presupuestarios anuales que permitan cumplir con las metas nacionales en materia de género.

Esta Secretaría elabora anualmente “El Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Sedena”, el cual tiene como propósito la transversalización de la perspectiva de género, mediante acciones afirmativas que promuevan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, siendo éstas las siguientes:

A. Promover la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- a)** Transversalizar la perspectiva de género en la Sedena, a través de la materialización de los proyectos siguientes:
1. Construcción del centro de capacitación virtual.
 2. Investigación para prevenir la diabetes gestacional.
 3. Construcción de un centro de desarrollo infantil (Cendi).
 4. Adquisición de equipo antimotín para mujeres.
 5. Adquisición de herramientas estadísticas para la igualdad.
 6. Elaboración del manual de Igualdad y lenguaje no sexista.
 7. Capacitación para el empoderamiento de la mujer.
 8. Adquisición de equipo médico.
 9. Promover la erradicación de la violencia de género.
 10. Promover la erradicación de cualquier forma de discriminación de género.
- b)** Campaña de difusión para sensibilizar a los miembros del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicana (FAM), a través de la materialización de la campaña de difusión interna.
- c)** Fortalecer las acciones del Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres del Ejér-

cito y FAM, a través del proyecto Continuidad del Observatorio para Mujeres y Hombres del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

B. Erradicar la violencia de género.

- a)** Campaña de difusión para promover la erradicación de la violencia de género en el Ejército y FAM, a través del proyecto campaña de difusión interna.
- b)** Creación del mecanismo para atender a víctimas de hostigamiento y acoso sexual, construcción de la oficina para la prevención y atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual.
- c)** Profesionalización de personal militar en perspectiva de género, a través de la materialización del Programa estratégico de capacitación para la red de género del Ejército y FAM.

C. Eliminar cualquier forma de discriminación de género.

- a)** Adecuación de instalaciones con perspectiva de género, se realizó a través del proyecto Construcción y adecuación de instalaciones y alojamiento para mujeres.
- b)** Campaña de difusión para eliminar cualquier forma de discriminación de género, a través de

la materialización de la campaña de difusión interna.

- c)** Capacitación y sensibilización para efectivos en perspectiva de género, a través de la realización de los proyectos siguientes:
- 1.** 168 cursos y talleres en perspectiva de género y derechos humanos, impartidos por la UNAM.
 - 2.** 12 seminarios-taller en perspectiva de género y derechos humanos para generales y coroneles (mandos militares de las doce regiones militares).
 - 3.** 86 conferencias en perspectiva de género y derechos humanos para personal de nuevo ingreso en todo el país.
 - 4.** 27 videoconferencias en el sistema militar de capacitación virtual (Simcav).

El mencionado programa tiene como objetivo principal fortalecer el proceso de la transversalización de la perspectiva de género, mediante acciones afirmativas que promuevan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia y discriminación por motivos de género al interior de esta Secretaría.

Los principales logros obtenidos durante el proceso de la transversalización de la perspectiva de género en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos son:

- Creación de la Dirección General de Derechos Humanos en enero de 2008.
- Creación del Grupo de Promoción y difusión de la cultura de equidad de género en la Dirección General de Derechos Humanos en abril de 2008.
- El propio Alto Mando emitió un pronunciamiento para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual en septiembre de 2011, ratificándose en junio de 2013.
- Creación del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos en diciembre de 2011.
- Creación de la Oficina para la Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual en agosto de 2013.
- Se ha impulsado a la mujer en el ámbito laboral al otorgársele diferentes cargos, sobresaliendo el de Directoras de hospitales militares y unidades de consulta externa, Comandante de Compañía de Sanidad de una gran unidad elemental y Directoras de las Escuelas Militares de Odontología, Enfermeras y de Clases de Sanidad.
- Modificación del reglamento interior de los planteles militares con el objeto de permitir el ingreso a las mujeres militares y civiles a los siguientes:
 - Heroico Colegio Militar (en el servicio de Intendencia y a las armas de artillería y zapadores).

- Escuela Militar de Aviación.
 - Escuela Militar de Ingenieros.
 - Escuela Militar de Transmisiones.
 - Escuela Militar de Clases de Transmisiones.
 - Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea.
 - Recientemente en las armas de Artillería y Zapadores en el Heroico Colegio Militar.
-
- Tomando en consideración la ruta profesional de las diversas armas, servicios y especialidades, la mujer militar asiste a diversos cursos de aplicación y perfeccionamiento.
 - Se han incorporado las mujeres al Cuerpo de Policía Militar desarrollando actividades de: escoltas, guardias, operaciones para disminuir la violencia, seguridad en prisiones militares, diversas instalaciones militares, instalaciones hospitalarias, oficinistas y revisión en puestos de control militares.
 - Actualmente un grupo de mujeres realiza el curso básico de fuerzas especiales.
 - Incremento de mujeres militares en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos de un 3.5 al 7 por ciento de la jerarquía de general a soldado.
 - Construcción, adecuación y remodelación de diversos alojamientos para mujeres discentes en planteles militares y tropa en las diversas unidades y dependencias.

- Se ha llevado a cabo el “Programa permanente de prevención y atención integral de violencia familiar y género”, atendiendo aspectos como: relación de pareja, equidad de género, daños físicos, psicológicos y sociales que ocasiona la violencia contra la mujer.
- A partir de 2011 se estableció la licencia por paternidad.
- Capacitación del personal militar a través de diplomados, maestrías, especialidades, cursos, talleres, seminarios y conferencias en materia de género.
- Se construyeron tres centros de desarrollo infantil (Cendi) con el fin de dar mayores facilidades laborales al personal militar de ambos sexos.
- Creación del sistema militar de capacitación virtual (Simcav) para fortalecer la educación y el adiestramiento con procedimientos pedagógicos y tecnológicos interactivos presenciales y en línea.
- Sensibilización del personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos para fomentar una cultura de igualdad de género, no discriminación, respeto a los derechos humanos y prevención del hostigamiento y acoso sexual.
- Se monitorea y da seguimiento a los proyectos derivados de los programas que materializa la Secretaría de la Defensa Nacional por medio del Observatorio para la Igualdad entre

Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

- A través del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, se revisa y reestructura la bibliografía militar para incorporar las políticas de igualdad y redactarla con lenguaje incluyente.
- Se está revisando el Código de Ética que evite la discriminación hacia las mujeres y a favor del lenguaje incluyente.

Con las acciones implementadas por esta Secretaría, se fomenta en el personal militar (mujeres y hombres) de las diferentes jerarquías una cultura de igualdad de género, no discriminación, respeto irrestricto a los derechos humanos y prevención del hostigamiento y acoso sexual.

