



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR**

**Área del Conocimiento de Ciencias Sociales y Humanidades  
Departamento académico de Ciencias Sociales y Jurídicas**

Proyecto Terminal

## **LA BRECHA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS**

Que como requisito para obtener el grado de:

**Maestría Interinstitucional  
en Derechos Humanos.**

Presenta:

**Lilia Velazquez Islas**

Directora.

**Dra. Rossana Andrea Almada Alatorre.**

La Paz, Baja California Sur, marzo 2019.

## DEDICATORIA

A mi esposo:

Porque has sido mi fortaleza y me alientas para cumplir mis sueños, gracias por tu amor y apoyo incondicional, que me impulsó a seguir adelante.

A Valeria y Andrea:

Mis amadas niñas, gracias por su paciencia e infinito amor, por su apoyo para que pudiera seguir este sueño que estoy cumpliendo, este logro también es de ustedes.

A mis padres

Gracias mama y papa por sus grandes enseñanzas, por darme las bases para ser la mujer que ahora soy, gracias por su amor y estar a mi lado siempre.

## Índice

Introducción .....	1
Capítulo I.	
Influencia de las Mujeres en la Revolución .....	4
La Secretaría de la Defensa Nacional .....	7
Antecedentes de la mujer Militar .....	10
Capítulo II	
Brecha de Equidad de Género .....	13
Normatividad Nacional El Artículo 1º Constitucional .....	15
Plan Nacional de Desarrollo .....	16
Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres .....	17
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación ..	20
Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación .....	21
Normatividad Internacional .....	22
La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) .....	22
El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer .....	24
El Relator Especial sobre la Violencia Contra la Mujer .....	25
Capítulo III	
Derecho a la Igualdad Laboral .....	26
Capítulo IV	
Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.....	36
Normatividad Nacional para el Observatorio para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos .....	38
Normatividad Internacional para el Observatorio para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.....	39
Conclusiones .....	44
Bibliografía.....	47

## **PRESENTACIÓN.**

En este trabajo se aborda la situación que vive la mujer militar, dentro de las fuerzas armadas, especialmente por la situación de inequidad que enfrenta, la cual aún está lejos de lograr una verdadera inclusión de la mujer, no obstante que la Secretaría de la Defensa Nacional, busca armonizar sus políticas con el Plan Nacional de Desarrollo, lo cual la obliga a implementar acciones encaminadas a lograr un avance palpable en materia de igualdad de género, tal es así que por eso, se creó el Observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, en el año 2011,<sup>1</sup> como organismo garante, en materia de igualdad de género; por lo que este proyecto se enfocará en el tema de la igualdad laboral entre los hombres y mujeres de la Secretaría de la Defensa Nacional y su manera de afrontarlo, teniendo los siguientes objetivos:

- Conocer la integración de la Secretaría de la Defensa Nacional.
- Analizar los antecedentes de las mujeres en el ejército y fuerza aérea mexicanos.
- Analizar la legislación aplicable en materia laboral de la secretaria de la Defensa Nacional.
- Analizar la legislación nacional e internacional en materia de igualdad laboral.
- Determinar si existe igualdad laboral entre hombres y mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

Con lo que podrá comprender la forma en que se desarrolla la carrera militar para los hombres y mujeres que deciden prestar sus servicios en el Ejército y Fuerza Aérea mexicanos y si determinar si existe o no la igualdad laboral en estas instituciones.

---

<sup>1</sup> Secretaría de la Defensa Nacional, actualizado al 01 de enero de 2018, publicado en la siguiente página <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/preguntas-frecuentes-del-observatorio-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>

## Capítulo I.

### Introducción



Ningún país puede aspirar a ser una sociedad plenamente democrática mientras persistan la desigualdad, la discriminación, y la violencia contra las mujeres. Lamentablemente, en México la igualdad de género sigue siendo una asignatura pendiente que lastima la dignidad de las mujeres y en consecuencia el tejido social.<sup>1</sup>

Hablar de la mujer en México es hablar de más de la mitad de la población, de más de la mitad de la población en edad de trabajar, de prácticamente la mitad de la matrícula escolar nacional. Las mujeres son mayoría en un país de arraigadas tradiciones machistas. Según datos del Censo de Población y Vivienda 2010, las mujeres representan actualmente el 51.2% de la población total; el 52% de la población de 15 años y más, -es decir, de la población en edad de trabajar- y el 51.5% de los mexicanos registrados en el padrón electoral (INEGI, 2010).<sup>1</sup> Asimismo, en el ciclo escolar 2011-2012, las mujeres integran el 49.8% de la matrícula escolar total del país (septiembre 2012).

La presencia femenina en el mercado de laboral se ha incrementado de manera notable en las últimas décadas, particularmente en los sectores productivos y de

---

<sup>1</sup> David Moctezuma Navarro, José Narro Robles 118 y Lourdes Orozco Hernández, Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México Nueva Época, Año LIX, núm. 220, enero-abril de 2014,

servicios. Según el último informe de gobierno, en el año 2012 las mujeres representaban poco menos del 40% de la población económicamente activa.<sup>2</sup>

Las mujeres también se encuentran prestando servicios dentro del ejército y fuerza aérea mexicanos, en donde según las cifras oficiales de la Secretaría de la Defensa Nacional, para el 01 de enero del 2018, los efectivos totales del ejército y fuerza aérea hay 214,157 personas, de los cuales 188,762 son hombres y 25,395 son mujeres, por lo que se puede apreciar que las mujeres representan tan solo el 13% de la fuerza laboral<sup>3</sup>, por lo anterior la presente investigación está enfocada para entender cuál es la posición de la mujer en la milicia y en relación con los hombres del mismo ámbito, desde una perspectiva de igualdad laboral, pues al ser la Secretaría de la Defensa Nacional una entidad de la Administración Pública Federal, tiene la obligación de garantizar la NO discriminación dentro del ámbito laboral, por lo que se analizará la inclusión que da a las mujeres en comparación con los hombres, para ello se señalará cual es la orgánica y funcionamiento del ejército y fuerza aérea, se analizarán los tipos de mandos que existen y quienes los desempeñan, la normatividad aplicable en materia de igualdad laboral, así como los resultados de la investigación, emitiendo las conclusiones correspondientes.

Muchos factores generan estas desigualdades. Los estereotipos aún limitan las opciones de mujeres y niñas; las mexicanas se ocupan, sin remuneración alguna, de más de tres cuartas partes de todos los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños. En una encuesta realizada para *La Lucha por la Igualdad de Género: Una Batalla Cuesta Arriba*, los gobiernos identificaron los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género en su país: la violencia contra las mujeres, la brecha salarial entre géneros y el reparto desigual del trabajo no remunerado. Muchos países de la OCDE ahora están priorizando la lucha contra estas desigualdades mediante políticas y

---

<sup>2</sup> David Moctezuma Navarro, José Narro Robles 118 y Lourdes Orozco Hernández, Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México Nueva Época, Año LIX, núm. 220, enero-abril de 2014.

<sup>3</sup> Secretaría de la Defensa Nacional, actualizado al 01 de enero de 2018, publicado en la siguiente página <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/preguntas-frecuentes-del-observatorio-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>.

actuando para que se impulse el liderazgo de más mujeres en el sector público y privado.<sup>4</sup>La brecha de género es la diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros o actitudes sociales, políticas, intelectuales, culturales o económicas.<sup>5</sup>

Desde ámbitos profesionales y académicos se muestra una preocupación creciente por la escasez de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial. Se observa cómo hombres ocupan los niveles superiores, como altos ejecutivos o directivos, mientras que las mujeres suelen encontrar su techo profesional en las categorías medias e inferiores de los mandos de dirección, a pesar de una formación contrastada y mismas condiciones para ejercer tareas de liderazgo.<sup>6</sup> Creándose una gran brecha entre los puestos que ocupan los hombres y mujeres, lo cual se da también en los escalafones del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, lo cual se da por la gran diferencia de hombres y mujeres y los grados y especialidades que ocupan las mujeres, toda vez que los escalafones que otorgan la mayor jerarquía que es el de las armas, se encuentra todavía destinado a los hombres y las pocas mujeres que han accedido a las armas están iniciando en la escala jerárquica más baja, por lo que para llegar a ocupar un puesto elevado en el escalafón, tendrán que pasar tres o cuatro décadas por lo menos, si no se hace algo para equilibrar esta diferencia.

---

<sup>4</sup> OECD, La Lucha por la Igualdad de Género, ¿Cómo se Compara México, <https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>

<sup>5</sup> Rolando Ramos, Brecha de Género persiste en México, 11 Dic. 2018, publicado en la página de El Economista, <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Brecha-de-genero-persiste-en-Mexico-Imco-20181211-0008.html>

<sup>6</sup>Ana González Martínez, El Techo de Cristal, Universidad de Oviedo, julio 2015, [http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM\\_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf](http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf)

## *Influencia de las mujeres en la revolución*



La influencia e importancia que tuvieron las mujeres en la revolución mexicana, en cuanto a su participación y el papel que desempeñaron al realizar actividades diferentes; desde enfermeras, curando a soldados; hasta guerrilleras, pelando con armas en las batallas así como también en los problemas a los que se enfrentaron durante tantos años, sin que fueran reconocidas, sucedió casi sin registro; durante la lucha revolucionaria de 1910, las mujeres tuvieron un papel muy importante, participaron en los movimientos armados a través de múltiples facetas, en distintos grupos y sectores, tuvieron que levantarse en armas; eran de distintos estratos sociales, empezaban a salir de los estrechos límites del hogar para desarrollar otras actividades. Tenían participaciones en diferentes campos de batallas, algunas como voluntarias o benefactoras, otras ocupando el lugar del esposo muerto en batallas heredando incluso el grado militar, otras haciéndose pasar por hombres entre las tropas y algunas más en forma sanguinaria ejerciendo justicia por sus propias manos. Estas mujeres eran

soldaderas, sindicalistas, conspiradoras, enfermeras, periodistas, escritoras, obreras y profesionistas.<sup>7</sup>

Junto a las grandes tropas de Francisco Villa, Emiliano Zapata y Venustiano Carranza; miles de mujeres lucharon en bandos rebeldes. Las mujeres soldaderas fueron: las soldaderas del Ejército Federal, las Zapatistas que pelearon al lado de Emiliano Zapata y sus generales, las Adelitas que lucharon en el norte con el general Villa, y simples campesinas que se incorporaban a los ejércitos acompañando al padre, esposo o hermano, por propia voluntad o bajo órdenes de los superiores.<sup>8</sup>

Resultando con esto claro, que la mujer desde los inicios del Ejército mexicano ha tenido una participación activa, noreconocida, toda vez que la historia las cuenta como parte del apoyo a los hombres que luchaban por sus ideologías, no como parte de la historia; es por ello que de muy pocas se tiene nombre, como lo fue Margarita Neri, quien logró tener un nombre en la revolución, toda vez que levantó su propio ejército, unos 200 hombres al principio, pero que aumentó a 1000 en solo dos meses, sus hombres la seguían porque sabían que podía disparar y cabalgar como cualquiera de ellos; de la misma forma Elisa Griensen Zambrano, quien cuando se enteró que los hombres de Parral, Chihuahua, no querían luchar contra las tropas de Pershing en 1916, reunió a un grupo de mujeres y niños para hacer frente al comandante Frank Tompkins y sus soldados; las mujeres y niños con palos y armas de fuego, forzaron al comandante Tompkins y a sus tropas a retirarse de Parral.

Otra mujer destacada fue María Quinteras de Meras, Coronela muy respetada por Francisco Villa, demostró sus cualidades militares en las diez batallas en las que luchó durante los tres años que permaneció en el ejército villista de 1910 a 1913, sin

---

<sup>7</sup> Cesar Alberto Peña Vázquez, ensayo Participación de la Mujer en la revolución Mexicana, 2010.

<sup>8</sup>ibidem

existir datos fehacientes se cree que después de haberse ganado un lugar en el ejército por disparar tan bien como los hombres, ella llegó a ser oficial de alto rango.<sup>9</sup>

Otra mujer de gran valor es Manuela Medina, *la Capitana*, quien levantó una compañía de soldados en Texcoco y peleó en siete acciones de guerra.<sup>10</sup> Con tan pocos registros de las mujeres en los movimientos armados, resulta clara la nula importancia que se les daba a su trabajo desempeñado, pasando al anonimato, marginándolas de los estudios académicos.

---

<sup>9</sup> La Revolución Mexicana y los Estados Unidos en las Colecciones de la Biblioteca del Congreso, Mujeres destacadas, publicada en la página de internet LIBRARY, <https://www.loc.gov/exhibits/mexican-revolution-and-the-united-states/individual-women-sp.htm>

<sup>10</sup> Celia del Palacio Montiel, La Participación Femenina en la Independencia, Pag. 80, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, SEP, 2015.

## ***La Secretaría de la Defensa Nacional.***



La expresión Secretaría de la Defensa Nacional, tiene en su organización dos significados, uno, el de organismo político administrativo del Poder Ejecutivo, cuyas funciones específicas las dicta la Ley de Secretarías de Estado y otro el de Cuartel General Superior de la Institución Ejército, concepto derivado de los ordenamientos de la Ley Orgánica vigente y de su funcionamiento respecto a la institución. El término Ejército tiene dos acepciones una Institucional cuando se refiere al Ejército Mexicano en su conjunto y otra orgánico- operativa cuando se refieren a la gran unidad superior denominada Ejército de Operaciones, es decir, el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.<sup>11</sup> Teniendo con ello claro que no es una Secretaría como las demás, puesto que tiene doble función, lo que influye en el personal que presta sus servicios como militar, pues si bien es cierto todos y cada uno cuenta con una especialidad, también lo es que se tienen que capacitar para la guerra, siendo la esencia del ejército mexicano, por lo que se puede denominar de las dos formas, Secretaria de la Defensa Nacional y Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, dependencia que tiene según la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, tienen las siguientes misiones generales:

---

<sup>11</sup> Secretaria de la Defensa Nacional, Manual de Operaciones en Campaña, Tomo I, pag. 34, Taller Autográfico de la Dirección General de Comunicación Social, 2012.

“... ARTICULO 1º. El Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, son instituciones armadas permanentes que tienen las misiones generales siguientes:

- I. Defender la integridad, la independencia y la soberanía de la nación;
- II. Garantizar la seguridad interior;
- III. Auxiliar a la población civil en casos de necesidades públicas;
- IV. Realizar acciones cívicas y obras sociales que tiendan al progreso del país; y
- V. En caso de desastre prestar ayuda para el mantenimiento del orden, auxilio de las personas y sus bienes y la reconstrucción de las zonas afectadas...”.

Estas misiones generales, las cuales son permanentes, las realizan todos y cada uno de los hombres y mujeres que pertenecen el instituto armado denominado, ejército mexicano y que en el artículo 4/o. de mencionada Ley señala quienes lo integran:

“...ARTICULO 4º El Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos están integrados por:

- I. Los mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y que prestan sus servicios en las Instituciones Armadas de tierra y aire, sujetos a las Leyes y Reglamentos Militares;
- II. Los recursos que la Nación pone a su disposición; y
- III. Edificios e instalaciones...”.<sup>12</sup>

Las leyes y Reglamentos militares son herramientas para la difusión de todas las disposiciones legales reglamentarias y administrativas, que regulan la operación y funcionamiento de la Secretaría de la Defensa Nacional.

Con lo que resulta claro que las mujeres y hombres militares cumplen con un doble rol, uno profesional que es la especialidad que desempeñan y a la par el de ser Soldado del Ejército mexicano, por lo que también se rigen por leyes acordes a la naturaleza de su empleo, además deben de estar preparados para la guerra, pues esa es la esencia del Ejército Mexicano, prepararse para la guerra y por lo tanto el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos están integrados por:

---

<sup>12</sup> Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, Secretaria de la Defensa Nacional, 2010.

I. Los mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y que prestan sus servicios en las Instituciones Armadas de tierra y aire, sujetos a las Leyes y Reglamentos Militares.<sup>13</sup>

Para lograr estas misiones generales, el Ejército Mexicano se compone de Unidades organizadas y adiestradas para las operaciones militares terrestres y está constituido por Armas y Servicios,

Las Armas del Ejército Mexicano son:

- I. Infantería
- II. Caballería
- III. Artillería
- IV. Blindada;
- V. Ingenieros<sup>14</sup>.

Así mismo, los Servicios del Ejército y Fuerza Aérea son:

- I. Ingenieros
- II. Cartográfico
- III. Transmisiones
- IV. Materiales de Guerra
- V. Transportes
- VI. Administración
- VII. Intendencia
- VIII. Sanidad
- IX. Justicia
- X. Veterinaria y Remonta
- XI. Informática
- XII. Meteorológico
- XIII. Control de vuelo
- XIV. Material aéreo<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, Secretaria de la Defensa Nacional, 2010.

<sup>14</sup> Secretaria de la Defensa Nacional, Manual de Operaciones en Campaña, Tomo I, pag. 34, Taller Autográfico de la Dirección General de Comunicación Social, 2012.

## ***Antecedentes de la mujer militar.***



La mujer militar ha incursionado lentamente a las fuerzas armadas, se tiene como referentes históricos, los siguientes:

- Refugio Estévez Reyes, mejor conocida como “La Madre Cuca”, se distinguió entre las primeras enfermeras militares por su destacada labor durante la Revolución Mexicana.
- El 1º de febrero de 1934, la señora María González de Carter, causó alta como afanadora de primera en la Intendencia General del Ejército, siendo ella la primera mujer en el servicio activo del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- El 1º de enero de 1935, la señorita Anastasia Soriano López, causó alta como enfermera ayudante en el departamento de sanidad militar.
- El 21 de marzo de 1938, se creó la Escuela para Enfermeras del Ejército por decreto presidencial, quedando adscrita al Hospital General Militar. De esta

---

<sup>15</sup> Secretaria de la Defensa Nacional, Manual de Operaciones en Campaña, Tomo I, pag. 34, Taller Autográfico de la Dirección General de Comunicación Social, 2012.

forma, las Enfermeras se convirtieron en el símbolo más representativo de las mujeres militares<sup>16</sup>.

- El 19 de septiembre de 1938, el General Lázaro Cárdenas del Río, emite un decreto presidencial, para crear el cuerpo de oficinistas del ejército.
- El 6 de diciembre de 1945, la señora María Cristina González causó alta en la Dirección de Aeronáutica Militar, como Sargento Segundo Mecnógrafa.
- El 21 de abril de 1947, la Señorita Alma Campuzano Rangel, causó alta como Cabo Dibujante en el Servicio Geográfico del Ejército.
- En 1954 ingresan mujeres al Servicio de Cartografía como Fotogrametrístas y en 1991 como ingenieros del servicio cartográfico.
- En 1973, ingresan Mujeres a la Escuela Médico Militar.
- En mayo de 1975 ingresan Mujeres a la Escuela Militar de Clases de Transmisiones, para formarse como Ingenieros en Transmisiones Militares y Telefonistas.
- En 1976 se crea la Escuela Militar de Odontología considerando el ingreso de mujeres. En el año de 1982 causan alta en la Dirección General de Fábricas de Vestuario y Equipo, mujeres como operarias, encargadas de fabricar y confeccionar el vestuario y equipo que emplea el personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- En 1985 ingresan Mujeres de diversas dependencias para formar parte del Coro y Orquesta del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- En el mismo año, se integró el agrupamiento femenino, con el fin de que las mujeres de las dependencias de la Secretaría de la Defensa Nacional participaran en el Desfile Militar.
- En 1990 ingresan mujeres a la Dirección General de Fábricas para realizar actividades administrativas y en la fabricación de armamento y municiones.
- A partir del año 2000, por primera ocasión las mujeres realizaron el Servicio Militar Nacional de forma voluntaria.

---

<sup>16</sup> Secretaria de la Defensa Nacional, (01 de enero de 2018). Acciones y Programas: Las Mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, Recuperado de <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>.

- El 16 de febrero del mismo año, se creó el Batallón de Tropas de Administración Femenino, con el objetivo de impartir el segundo nivel de adiestramiento militar a las mujeres militares de las dependencias de la Secretaría.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Secretaria de la Defensa Nacional, (01 de enero de 2018). Acciones y Programas: Las Mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, Recuperado de <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>.

## Capítulo II

### *Brecha de Equidad de Género*



“Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos”. Eso estableció el artículo 1º de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano aprobada por la Asamblea Nacional francesa el 26 de agosto de 1789, como un fiel reflejo de la máxima cuya formulación más simple era que ‘todos los hombres son o nacen iguales’, la cual recorrió todo el pensamiento político occidental”.<sup>18</sup>

Sin embargo, mucho ha cambiado y evolucionado el entendimiento de igualdad, que hoy el hecho de que aquellos históricos documentos y los más recientes establezcan la igualdad del hombre y no de la persona o del ser humano, a fin de incluir también a la mujer, entre otros sectores de la sociedad, es una muestra de que la igualdad de ayer no es la igualdad de hoy, pese a que su esencia sea la misma y los objetivos se mantengan en los mismos

Según un informe del Foro Económico Mundial, la brecha de la igualdad de género en el mundo solo se cerrará dentro de cien años, se habla, incluso, de un retroceso de la paridad en 2017 por primera vez en una década debido sobre todo a la desigualdad en el lugar de trabajo y en la representación política. Todas las regiones

---

<sup>18</sup> Cfr. Bobbio, Norberto, “Igualdad y libertad”, Paidós-ICE de la Universidad Autónoma de Barcelona, 1993, p68.

han reducido la brecha de género en los últimos once años, pese al estancamiento en el progreso global. Con el presente nivel de avances, la diferencia en la paridad podría eliminarse en Europa occidental en 61 años; en el sur de Asia en 62; en Latinoamérica y el Caribe en 79 años; en 102 en África subsahariana; en 128 en Europa del este y Asia Central; en 157 en Oriente Medio y el norte de África, en 161 en Asia oriental y el Pacífico y en 168 años en América del Norte. En la sexta posición aparece el primer país latinoamericano: Nicaragua.<sup>19</sup> Superar los prejuicios invisibles o no, que nos impiden cerrar la brecha de género representa un imperativo económico y moral abrumador.<sup>20</sup>

El ejército mexicano no se encuentra exento de esta condición ya que si bien es cierto ha ampliado al personal femenino en sus filas y en varias especialidades aun existen grandes diferencias entre los hombres y mujeres, toda vez que las mujeres se desarrollan en las especialidades que no tienen - dentro de su escala jerárquica - el grado más alto, asimismo, con la apertura que realizó la Secretaría de la Defensa Nacional, al abrir las especialidades, que cuentan con la escala jerárquica más elevada, están ingresando desde el grado de Soldado, esto es el más bajo dentro del escalafón, por lo que para llegar a los grados más altos tardarán varias décadas, y aun así no se sabe cuántas de ellas llegaran hasta esa jerarquía, porque para eso tiene que derribar todas las barreras, las propias de la carrera militar, sumadas a las de género. La discriminación estructural o desigualdad estructural incorpora datos históricos y sociales que explican desigualdades de derecho (de jure) o de hecho (de facto), como *“resultado de una situación de exclusión social o de ‘sometimiento’ de [grupos vulnerables] por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias”*.<sup>21</sup> Por lo que al ser el Ejército Mexicano tradicionalmente masculino; para las mujeres ha sido una difícil y lenta incursión sin llegar aun a derribar las barreras del machismo y la violencia de género.

---

<sup>19</sup>EFE, La brecha de la igualdad de género a nivel global solo se cerrará en 100 años, publicado el 02 de noviembre de 2017, en la página, <https://www.efe.com/efe/espana/sociedad/la-brecha-de-igualdad-genero-a-nivel-global-solo-se-cerrara-en-100-anos/10004-3426035>.

<sup>20</sup> Klaus Schwab, Foro Económico Mundial, Índice Global de Brecha de Género 2017, publicado en <http://www.reports.weforum.org>

<sup>21</sup>Alegre, M. y R.Gargarella, El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario. Edit. LexisNexis Argentina, S. A. y Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia, Buenos Aires, 2007, págs. 166 y 167

## **Normatividad Nacional.**

La legislación en México que regula la igualdad de género, ha presentado diversos matices, los cuales se surgieron desde la reforma constitucional en el año 2011, para continuar creando leyes ad hoc, que tienen como fin último el garantizar que la mujer tenga al igual que los hombres las mismas oportunidades de desarrollarse.

### ***El artículo 1º Constitucional.***

La trascendencia de la reforma constitucional de 10 de junio de 2011, en materia de Derechos Humanos, representa un cambio histórico y un cambio en la comprensión del derecho. En el Diario Oficial de la Federación se publicó el decreto, por el que se modificó la denominación del Capítulo I del título primero y reformaron 11 artículos en materia de Derechos Humanos. A partir de dicha reforma, el nuevo texto del artículo 1º de la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos, establece lo siguiente:

“Artículo 1º. En los estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta constitución establece”.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad,

interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Por lo que, en armonía con esta norma constitucional, la Secretaría de la Defensa Nacional, tiene la obligación de respetar el derecho a la igualdad, por lo que debe de realizar lo necesario para que este derecho se materialice de manera puntual y armonizada con las políticas públicas.

### ***Plan Nacional de Desarrollo***

En materia de igualdad, existe una normatividad que regula a las dependencias de la Administración Pública Federal, para las cuales tiene carácter obligatorio; tal es así que la Secretaría de la Defensa Nacional ha tenido participación en el desarrollo de algunos de los temas que se han analizado.

El 05 de enero de 1983, se publicó la nueva Ley de Planeación, con la cual se abrogó la Ley Sobre Planeación General de la República,<sup>22</sup> es el documento que rige la programación y presupuestación de toda la Administración Pública Federal. Todas las políticas públicas y programas de gobierno deben elaborarse en congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo. Asimismo, el Plan Nacional de Desarrollo ha sido concebido como un canal de comunicación del gobierno para transmitir a la ciudadanía "de una manera clara y medible" la visión y estrategia del gobierno.

En este orden de ideas, la Secretaría de la Defensa Nacional, al ser una entidad del Gobierno Federal, está obligada a armonizar sus políticas internas con el Plan Nacional de Desarrollo, que en su versión 2013 – 2018, en materia de Igualdad dice "*...muestra, también, el camino para lograr una sociedad con igualdad de género y sin exclusiones...*", y que en su capítulo II, "México Incluyente", se señala como la segunda de las cinco metas nacionales y que en el apartado, "Desigualdad y discriminación", en materia de igualdad establece "*...la discriminación, intolerancia y exclusión social que*

---

<sup>22</sup>Héctor Villareal, Planes nacionales de desarrollo: Una historia de racionalidad y fracasos, 05 junio 2013, publicado en <https://www.letraslibres.com/mexico-espana/planes-nacionales-desarrollo-una-historia-racionalidad-y-fracaso2s>.

*enfrentan estos sectores de la población mexicana constituyen uno de los mayores desafíos para la presente Administración*". De ahí el imperativo de generar políticas públicas para corregir desigualdades, dar poder a quienes no lo tienen y crear una auténtica sociedad de derechos y de igualdad de oportunidades. Este Plan tiene como uno de sus ejes transversales, la igualdad sustantiva de género, porque sin la participación plena de las mujeres, en todos los ámbitos de la vida nacional, México será una democracia incompleta y enfrentará fuertes barreras en su desarrollo económico, político y social. Los retos en esta materia son aún muchos y muy complejos. Siendo claro que la meta del ejecutivo, es que las dependencias del gobierno federal, del cual es parte la Secretaría de la Defensa Nacional, armonicen sus actividades y programas con lo establecido en el plan nacional, lo que conduciría al desarrollo del Estado mexicano.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2012, 18.4 millones de mujeres formaban parte de la población ocupada en el país; su tasa de participación laboral es de 42.9%, casi dos veces menor a la de los hombres. A pesar de que la participación femenina en la economía ha crecido aceleradamente en los últimos 40 años, en su mayoría se siguen desempeñando en puestos de menor jerarquía, en trabajos precarios que carecen de seguridad social, y en actividades propias de los roles asignados a su género, es decir, en el sector de servicios como vendedoras, profesoras, enfermeras y cuidadoras de niños. Asimismo, en México se observan grandes diferencias de género en cuanto al trabajo remunerado: 49.5% de las mujeres ocupadas ganan menos de dos salarios mínimos en comparación con el 34.7% de los hombres. Según el Índice de Discriminación Salarial de 2012, las mujeres ganan en promedio 5% menos que los hombres. Sin embargo, en algunas ocupaciones la brecha de percepciones es mucho mayor. Cuatro de cada 10 hogares en México tienen jefatura femenina, lo que refleja el aumento de su presencia en la economía y el mercado laboral. Usualmente, estas mujeres desempeñan una doble jornada: además de su empleo se encargan del trabajo doméstico, aunque este último no se contabiliza en las cuentas nacionales...", asimismo, en el inciso *II.2 Plan de acción: integrar una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades establecieron* "...En términos

de igualdad de género, un México Incluyente también plantea reducir la brecha entre mujeres y hombres en materia de acceso y permanencia laboral, así como desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social además de su bienestar y autonomía económica. En este sentido, una demanda recurrente en el proceso de consultas del *Plan Nacional de Desarrollo* fue el impulsar políticas tendientes a incrementar la colaboración de los hombres en el cuidado de su descendencia y de las personas adultas mayores....” En el inciso *II.2 Plan de acción: integrar una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades*, establece “...

En términos de igualdad de género, un México Incluyente también plantea reducir la brecha entre mujeres y hombres en materia de acceso y permanencia laboral, así como desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social además de su bienestar y autonomía económica...”.<sup>23</sup>

En armonía con lo anterior, la Secretaría de la defensa Nacional publicó el programa sectorial de Defensa Nacional 2013 -2018, que en materia de igualdad señala:

“... De manera importante, es de destacarse que 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, la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre sin Violencia y a los compromisos internacionales en materia de género...”<sup>24</sup>

La cultura de la institución es un proceso, tiene su origen y su historia. También influye en ella el contexto en el que desarrolla su trabajo. Si en la sociedad existe el sexismo y la desigualdad, hasta en las instituciones más progresistas habrá signos de discriminación hacia las mujeres.<sup>25</sup> Pudiendo apreciarse que de jure, la Secretaría de la Defensa Nacional, se obliga a aplicar dentro de su normatividad una igualdad de género,

---

<sup>23</sup> Gobierno de la república, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, <https://www.pnd.gob.mx>

<sup>24</sup> Secretaría de la Defensa Nacional, Programa Sectorial de Defensa Nacional, 2013-2018, <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>

<sup>25</sup> Cultura Institucional de Equidad de Género en la Administración Pública, Instituto Nacional de las Mujeres, pag. 14, 2002, Impresora Solart.

sin que de facto, aun se tienen que realizar varias acciones para lograr que se reduzca la brecha de equidad de género que aun existe en su interior.

### ***Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.***

Siendo claro que el gobierno federal busca impulsar una igualdad entre los hombres y mujeres, impulsando políticas públicas para tal fin, obligándose las dependencias del gobierno federal, que incluye a la Secretaría de la Defensa Nacional, para lograr sus objetivos planteados y se unió al Programa para la igualdad entre mujeres y hombres 2014 - 2018, la cual se contempla como una dependencia que participará en la ejecución del programa, sin embargo al momento de señalar en que programas participará únicamente se adhiere a los programas de acceso a la salud, el impulso se estancias infantiles para niños con discapacidad, pensión por viudez, servicios de salud a personas con VIH/SIDA y la protección de los adultos mayores; siendo los únicos rubros en los que se comprometió la Secretaría de la Defensa Nacional, o obstante que en la Estrategia 1.2. Incluir en la normativa laboral de la APF la obligación de igualdad y no discriminación, 1.2.3 establecer criterios normativos que incrementen la contratación y permanencia de mujeres en puestos directivos y de toma de decisión.<sup>26</sup>

Sin que existan registros del porqué solo se obligaron en determinadas áreas en materia de igualdad y se excluyeron de esta importante como lo es igualdad laboral y acceso a las mujeres a puestos directivos. sin que se pronunciara o se comprometiera en materia de igualdad de género y estuvo ausente en las reuniones de 2016, 2017 y 2018, siendo claro que para la Secretaria de la Defensa Nacional, no es trascendente o importante este tema y si bien es cierto que ha realizado acciones en materia de igualdad de género, aun no se logra cumplir en esta materia.

---

<sup>26</sup> Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018, Gobierno de la república, tomado de <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Libro%20Blanco%20PRONAIND%202014%202018.pdf>.

## ***Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación***

Como parte del Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, se planteó la necesidad de establecer una Norma Oficial Mexicana, para promover, que los ordenamientos normativo-administrativos integren sustantivamente la obligación de igualdad y no discriminación. Se impulsa que esta normatividad sea incertada también en las prácticas organizativas previstas en documentos que ordenan la operación diaria; esta norma es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación. Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.<sup>27</sup>

Al respecto de todas y cada una de las Unidades y dependencias de la Secretaria de la Defensa Nacional, del listado de Centros Certificados, únicamente se encuentran dos centros certificados que son la Dirección General de derechos Humanos, el 1 de diciembre de 2012, el cual cuenta con un total de 93 personas, asimismo la Dirección General de Fábricas de Vestuario y Equipo, de la misma fecha y con un total de 1903 personas, las cuales terminan su vigencia el 01 de diciembre de

---

<sup>27</sup>Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicado por INMUJERES, en la página [http:// www.gob.mx/inmujeres](http://www.gob.mx/inmujeres).

2020.<sup>28</sup> Este porcentaje de personas no llega ni al 1% del total del personal militar, evidenciándose el gran atraso que tiene la secretaria de la defensa nacional en materia de equidad.

### ***Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación***

Es un órgano de Estado creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, es la institución rectora para promover políticas y medidas tendientes a contribuir al desarrollo cultural y social y avanzar en la inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad. Esta entidad cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, y está sectorizada a la Secretaría de Gobernación. Además, goza de autonomía técnica y de gestión, adopta sus decisiones con plena independencia, y no está subordinada a ninguna autoridad para sus resoluciones en los procedimientos de quejas. Dentro de sus objetivos está, llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación, así como promover - en las instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil - la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación.<sup>29</sup> Por lo anterior el 14 de diciembre del 2015, la Secretaria de la Defensa Nacional, dentro del marco legal del evento “Logros en materia de derechos humanos e Igualdad de género”, donde se estableció que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, capacitará al personal de la Secretaría de la Defensa Nacional, con el fin de garantizar la igualdad y erradicar la discriminación.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Consejo Interinstitucional de la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, Norma mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/438251/Padr\\_n\\_de-CT-certificados\\_NMX\\_14\\_de\\_febrero\\_de\\_2019.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/438251/Padr_n_de-CT-certificados_NMX_14_de_febrero_de_2019.pdf).

<sup>29</sup>El Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación, CONAPRED, publicado en la página de internet, [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id\\_opcion=15&op=15](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15)

<sup>30</sup> Secretaría de Gobernación, Conapred y Sedena firman Convenio contra la discriminación, publicado en la página de internet [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=5787&id\\_opcion=&op=447](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=5787&id_opcion=&op=447)

## **Normatividad internacional.**

La discriminación por motivo razones de género está prohibida en casi todos los tratados de derechos humanos, incluido el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en virtud del artículo 3, común a ambos, aseguran a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos enunciados en esos documentos,

Específicamente en materia de derechos de la mujer se encuentran las siguientes:

### ***La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).***

En esta Convención, que está considerada como la Carta Internacional de Derechos de las Mujeres, se define qué debe entenderse como la discriminación contra la mujer y se establece un programa de acción nacional para ponerle fin. La mencionada carta señala lo siguiente a manera de preámbulo:

“...Los Estados Partes en la presente Convención, Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo, considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones, recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios

de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad, preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades, convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer, subrayado que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer, afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas sociales y económicos, el desarme general y completo, en particular el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a la dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso social y el desarrollo y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer, convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz, teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto, reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia, resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las

medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones...”.<sup>31</sup>

Siendo claro que la función de este organismo internacional es garantizar que en todos y cada uno de los países que forman parte de la Naciones Unidas, los hombres y las mujeres tengan acceso a los derechos humanos en igualdad de condiciones, empoderando a la mujer, para lograr su cometido.

### ***El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer.***

La supervisión de la Convención está a cargo del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, un grupo de veintitrés expertos en los derechos de las mujeres; independientes, procedentes de diferentes Estados que han ratificado la Convención. Los países que son parte en la Convención deben presentar cada cuatro años informes detallados sobre el cumplimiento de sus cláusulas. El Comité (un órgano creado en virtud del tratado) examina esos informes y puede también aceptar denuncias sobre violaciones e investigar las situaciones de vulneración grave o sistemática de los derechos de las mujeres.<sup>32</sup>

Con este comité los estados que suscribieron la Convención se obligan a informar los avances en materia de eliminación de la discriminación para la mujer, asimismo, son evaluados por este comité, que también valora los informes y es su caso solicita nueva información.

---

<sup>31</sup> ACNUR, Naciones Unidas, Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, publicado en la página de internet <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/wrgsindex.aspx>

<sup>32</sup>Ibidem

## ***El Relator Especial Sobre La Violencia Contra La Mujer***

La Comisión de Derechos Humanos, en su resolución 1994/45, adoptada el 4 de marzo de 1994, decidió nombrar un Relator Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias. El mandato fue extendido por la Comisión de Derechos Humanos en 2003, durante su 59ª sesión en su resolución 2003/45. En esta resolución, la Comisión de Derechos Humanos: condena enérgicamente todos los actos de violencia contra la mujer y la niña. Y a este respecto, de conformidad con la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, exige que se eliminen todas las formas de violencia de género en la familia, en la comunidad y dondequiera que sea perpetrada o tolerada por el Estado, y pone de manifiesto el deber que tienen los gobiernos de no emplear la violencia contra la mujer, actuar con la necesaria diligencia para prevenir, investigar y, de conformidad con la legislación nacional, castigar los actos de violencia contra la mujer y de adoptar medidas apropiadas y eficaces respecto de los actos de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado, por particulares o por grupos armados o facciones en lucha, y proporcionar a las víctimas el acceso a unos medios de reparación justos y eficaces y a una asistencia especializada, incluida la asistencia médica.

Afirma, en vista de lo antedicho, que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos y libertades fundamentales de la mujer y que la violencia contra la mujer menoscaba o anula su disfrute de estos derechos y libertades;” Desde marzo de 2006, la Relatora Especial informa al Consejo de Derechos Humanos, con base en su decisión 1/102. El mandato de la Relatora Especial se renovó por última vez en 2016, con la resolución 32/19.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> ACNUR, Naciones Unidas, Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, publicado en la página de internet <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/wrgsindex.aspx>

## Capítulo III

### ***Derecho a la Igualdad Laboral.***

La igualdad constituye uno de los presupuestos básicos de la justicia. Según Ekmekdjian, la idea de la igualdad varía según se trate de la justicia distributiva o correctiva. En el primer caso, cada persona debe recibir de la sociedad bienes o cargas en una proporción adecuada a sus méritos. Esto significa que ante méritos o posibilidades desiguales no es posible atribuir beneficios o cargas iguales.<sup>34</sup>

El principio de igualdad consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión, condición social, opinión política, etc. No desconoce las desigualdades naturales, sociales y culturales que existen entre los seres humanos "diferencias físicas, intelectuales, económicas, creencias, etcétera. Por el contrario, parte de su reconocimiento para luego afirmar, consagrar y promover la igualdad en el ejercicio de los derechos y en materia de oportunidades". El principio de igualdad se expresa a través del derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancias y opera como límite frente a la arbitrariedad.<sup>35</sup>

La igualdad ante la ley, Es una garantía que se reconoce a los individuos frente a los poderes públicos. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha dado al precepto un alcance limitado al tratamiento legislativo, excluyendo la desigualdad derivada de la interpretación y aplicación de la ley. En cuanto al contenido del precepto, la Corte en diversos pronunciamientos, ha sostenido que la igualdad ante la ley radica en "consagrar un trato igualitario a quienes se hallan en igualdad de circunstancias", señalando que "el legislador puede contemplar en forma distinta situaciones que considera diferentes, siempre y cuando la discriminación no sea arbitraria, no importe una ilegítima persecución y no responda a un propósito de hostilidad o indebido privilegio de personas o grupos", agregando que "la garantía de igualdad ante la ley importa el derecho de

---

<sup>34</sup> Principio de Igualdad en las relaciones laborales, publicado en los recursos humanos.com, en la página de internet <https://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales/>

<sup>35</sup> Principio de Igualdad en las relaciones laborales, publicado en los recursos humanos.com, en la página de internet <https://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales/>

todos a que no se establezcan privilegios o excepciones que excluyan a unos de lo que se concede a otros en igualdad de condiciones"<sup>36</sup>

Las mujeres ocupadas laboran mayoritariamente en el sector terciario. El 79% labora en el sector servicios y 16% en el sector productivo. Han incursionado en todo tipo de actividades ocupando puestos de obreras, empleadas, ejecutivas, directoras o empresarias.<sup>37</sup> En la Secretaría de la Defensa nacional, las mujeres también han incursionado tal es así que en su página oficial señala cuántas mujeres y en que jerarquías se encuentran; cuántos hombres y jerarquías ostentan. El principio de igualdad consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión, condición social, opinión política, etc.

No desconoce las desigualdades naturales, sociales y culturales que existen entre los seres humanos "diferencias físicas, intelectuales, económicas, creencias, etcétera, por el contrario, parte de su reconocimiento para luego afirmar, consagrar y promover la igualdad en el ejercicio de los derechos y en materia de oportunidades".

El principio de igualdad se expresa a través del derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancias y opera como límite frente a la arbitrariedad. Lo cual es evidente que en las fuerzas armadas mexicanas aun está lejos de que este principio se logre, pues tradicionalmente ha sido un ejército de hombres y las mujeres aun están lejos de ser tratadas igual que ellos, esto en referencia a que ocupan aun una minoría en el sus filas a aun más, se encuentran relegadas a especialidades que no llegan a ocupar los más altos rangos, que pudieran dar entrada a ocupar cargos gerenciales, ya que como se mencionó están desarrollándose en áreas administrativas y de la salud, que si bien es cierto es un avance, no se encuentran entre las áreas más altas, pues con su especialidad no pueden llegar a ser Secretarios de la Defensa Nacional, Subsecretario, Oficial Mayor, Inspector y Contralor General, Comandante de Región, Comandante de Zona o Director General, que son los cargos

---

<sup>36</sup>ibidem

<sup>37</sup> David Moctezuma Navarro, José Narro Robles y Lourdes Orozco Hernández, *La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia*, publicado en la Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México Nueva Época, Año LIX, núm. 220, enero-abril de 2014, pp. 117-146,

de mayor importancia en el ejército y que como requisito está que se tenga cierta jerarquía o especialidad, de los cuales no tienen acceso aun las mujeres.<sup>38</sup>

Para una referencia a lo antes señalado, se aprecia la siguiente tabla en la que se describen el total de hombres y mujeres, que pos si misma habla:

<b>JERARQUÍA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTALES</b>
General de División	45		45
General de Brigada.	175		175
General Brigadier.	317	4	321
Coronel	855	18	873
Teniente Coronel.	1,509	126	1,635
Mayor	3,070	542	3,612
Capitán 1/o.	3,809	290	4,099
Capitán 2/o.	3,574	250	3,824
Teniente.	13,679	1,347	15,026
Subteniente.	8,517	850	9,367
Sargento 1/o.	16,085	1,000	17,085
Sargento 2/o.	36,363	1,543	37,906
Cabo.	46,843	2,566	49,409
Soldado.	53,921	16,859	70,780
<b>TOTAL.</b>	<b>188,762</b>	<b>25,395</b>	<b>214,157</b>

Resultando que aproximadamente el 13% del total corresponde a las mujeres y de ese porcentaje 20,968 mujeres, corresponde a las jerarquías más bajas como lo es Soldado, Cabo, Sargento 2º y sargento 1º, siendo un total del 82% del total de las mujeres, que, si bien es cierto, son indispensables, la mayoría desempeña actividades administrativas y de la salud. Las mujeres militares, han incursionado en casi todos los ámbitos castrenses, dándose esta apertura desde el año 2007 se ampliaron las opciones de ingreso para las mujeres a los Planteles Militares, tales como:

- Escuela Superior de Guerra
- Heroico Colegio Militar
- Colegio del Aire
- Escuela Militar de Ingenieros
- Escuela Militar de Transmisiones

<sup>38</sup> Secretaria de la Defensa Nacional, Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, 2012.

- Escuela Militar de Clases de Transmisiones
  - En el 2008, se incorporan mujeres a los Batallones del Cuerpo de Policía Militar
  - En el año 2010, se graduaron las dos primeras mujeres del Curso de Mando y Estado Mayor General de la Escuela Superior de Guerra.
  - El 1/o. de Sep. del 2010, se graduaron las Primeras Oficiales de la Fuerza Aérea:
- 5 Controladoras de Vuelo
- 4 Aerólogistas
  - El 1/o. de Sep. del 2011 se graduó la Primer Mujer Piloto Aviador Militar.
  - En el 2011; Mujeres, pertenecientes a las diferentes dependencias del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos realizaron el Curso Básico de Paracaidismo Militar.
  - En el año 2013, se graduó la Primer Mujer de la Escuela Militar de Ingenieros.
  - En el ciclo escolar 2013-2014, ingresan mujeres al Heroico Colegio Militar para realizar el Curso de Formación de Oficiales de Artillería y Zapadores.
  - En el año 2014 se amplía el escalafón para las Enfermeras Militares al grado de Coronel.
  - En el mismo año, Mujeres militares pertenecientes a las diferentes dependencias del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos realizaron el Curso Básico de Fuerzas Especiales<sup>39</sup>.

Cabe mencionar que mencionada Secretaría tiene implementados mecanismos para ascender, los cuales no discriminan a hombres ni a mujeres, tal y como lo señala la Ley de Ascensos y Recompensas del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, que señala:

“...**ARTÍCULO 7.-** Los ascensos en tiempo de paz tienen por finalidad cubrir las vacantes que ocurran en los cuadros del Ejército o de la Fuerza Aérea, con militares aptos y preparados para el desempeño del grado inmediato superior...”

---

<sup>39</sup> Secretaria de la Defensa Nacional, (01 de enero de 2018). Acciones y Programas: Las Mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, Recuperado de <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>

“... **ARTÍCULO 11.-** Para ascender a Cabo será necesario que el Soldado satisfaga los siguientes requisitos:

I. Haber servido cuando menos un año en el Ejército o Fuerza Aérea, y..”

“...**ARTÍCULO 12.-** Para ascender de Cabo a Sargento Segundo y de Sargento Segundo a Sargento Primero, será necesario que el militar satisfaga los siguientes requisitos:

I. Tener una antigüedad mínima de un año en el grado y haber servido durante ella encuadrado en unidades de su arma o en funciones militares propias de su especialidad, cuando se trate de militares de Servicio;...”.

“...**ARTÍCULO 13.-** Para ascender de Sargento Primero a Subteniente, será necesario que el militar satisfaga los siguientes requisitos:

I. Tener una antigüedad mínima de un año en el grado y haber servido durante ella encuadrado en unidades de su arma o en funciones militares propias de su especialidad, cuando se trate de militares de Servicio;...”.

“...**ARTÍCULO 14.-** Los Sargentos Primeros de Servicio que carezcan de Escuela de Formación tendrán derecho a concursar para el ascenso a Subteniente, cuando satisfagan las condiciones previstas en las fracciones III, IV, VI y VII del artículo 8 de esta Ley y los requisitos siguientes:

I. Tener como mínimo 8 años de Servicio a la fecha prevista para el ascenso del año en que les corresponda concursar;...”.

“...**ARTÍCULO 18.-** Para participar en los concursos de selección, los Oficiales deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Tener como mínimo el tiempo de servicios que se expresa a continuación:

- a. Subtenientes: 6 años;
- b. Tenientes: 9 años;
- c. Capitanes Segundos: 12 años, y
- d. Capitanes Primeros: 15 años...”.

“...**ARTÍCULO 20.-** Para participar en los concursos de selección para el ascenso de Mayor a Teniente Coronel, se deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Tener como mínimo 19 años de tiempo de servicio;...”.

“...**ARTÍCULO 34.-** Para poder participar en la Promoción Superior se deberá contar como mínimo a la fecha de ascenso con:

I. Cuatro años de antigüedad en el grado, y

II. Los tiempos de servicios siguientes:

- a. Tenientes Coroneles: 23 años;
- b. Coroneles: 27 años;

- c. Generales Brigadieres o de Grupo: 31 años, y
- d. Generales de Brigada o de Ala: 35 años.”

Con lo anterior se puede deducir que si una mujer que ingresa al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos a la edad de 18 años, con el grado de Soldado si aspira a llegar a el grado de General de división, tendrá por lo menos que superar 13 jerarquías y suponiendo que cumpliera con todos y cada uno de los requisitos que se requieren para el ascenso, a los 53 años se alcanzaría la más alta jerarquía, sin embargo las mujeres militares también se enfrentan a los estereotipos sociales, al desarrollar el papel madres, esposas e hijas y la problemática que conlleva, por lo que la carga es mayor a las de los hombres.

Resulta pertinente señalar que a pesar de la inequidad en el acceso a las jerarquías del ejército, la desigualdad también se da en materia salarial, pues al desarrollarse profesionalmente en las jerarquías de menor rango, resultando con un menor ingreso salarial, al respecto las mujeres y los hombres siguen teniendo diferencias en los ingresos. En materia salarial la inequidad de género es mayor. Aun contando con una un promedio de escolaridad mayor y una edad promedio ligeramente menor, las mujeres ocupadas reciben menores salarios que los hombres en empleos similares (INEGI, 2012).<sup>40</sup>La elevada inequidad que enfrenta la mujer en materia laboral y de salarios se ve reflejada en la ubicación de nuestro país en el subíndice en materia laboral del Índice Global de Género. Este indicador internacional reconoce que es en el mercado de trabajo y en las retribuciones donde más se observa la desigualdad entre hombres y mujeres en nuestro país.<sup>41</sup>En un total de 135 países, México ocupa el lugar 113 por la baja participación de las mujeres en el mercado laboral; la posición 104 por percibir menores salarios por desempeñar un trabajo similar y, el lugar 105 recibir ingresos inferiores a los de los hombres. La peor ubicación de nuestro país en este

---

<sup>40</sup> David Moctezuma Navarro, José Narro Robles y Lourdes Orozco Hernández, *La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia*, publicado en la Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México Nueva Época, Año LIX, núm. 220, enero-abril de 2014, pp. 117-146

<sup>41</sup> David Moctezuma Navarro, José Narro Robles y Lourdes Orozco Hernández, *La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia*, publicado en la Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México Nueva Época, Año LIX, núm. 220, enero-abril de 2014, pp. 117-146

indicador internacional en materia laboral. A pesar de la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, es precisamente en el ámbito laboral donde la desigualdad y discriminación de las mujeres es mayor en nuestro país

#### Desigualdad salarial entre hombre y mujeres, 1995-2012

Concepto	1 9 9 5	2 0 0 0	2 0 0 5	2 0 1 0	2 0 1 2
Población ocupada (miles)	32 652.2	38 044.5	40 791.8	44 651.8	47 147.2
Hombres	22 108.6	25 014.1	25 853.1	27 804.5	29 341.7
Mujeres	10 543.6	13 030.4	14 938.7	16 847.3	17 805.6
Mujeres (%)	32.3%	34.3%	36.6%	37.7%	37.8%

#### Remuneraciones de la población ocupada (% del total)

Hasta salario mínimo	1	20.7	15.8	14.9	13.4	13.6
Hombres		18.7	12.8	11.6	10.41	10.4
Mujeres		24.8	21.3	20.5	18.5	18.8
Más de 5 salarios mínimos	5	7.2	10.5	10.4	8.8	8.1
Hombres		8.3	12	11.9	10.1	9
Mujeres		4.7	7.7	7.7	6.5	6.7
No percibe ingresos		14	10.1	9.4	8.4	7.8
Hombres		12.4	8.7	8.5	7.7	7.1
Mujeres		17.5	12.8	11.1	9.6	9.1
Diferencia de ingresos entre Mujeres y Hombres (%)		-16.1	-14.4	-7.4	-8.2	n.d.

FUENTE: Felipe Calderón Hinojosa (2012).

En México, desde el punto de vista jurídico, mujeres y hombres cuentan con igualdad de derechos para participar en la vida política del país. No obstante, a sesenta años de haberse otorgado a las mujeres derechos ciudadanos iguales a los de los varones, siguen vigentes obstáculos y restricciones que acotan o dificultan la participación equilibrada en los espacios de poder público y en la toma de decisiones en

los ámbitos federal, estatal o municipal.<sup>42</sup> Las expresiones del género en las instituciones son múltiples, diversas, a veces obvias, a veces sutiles, con frecuencia asumidas como “dadas”, como la manera “natural” de hacer las cosas y por ello no se problematizan ni se interrogan. Las investigaciones en varios países indican que la incidencia del género en las organizaciones e instituciones muestran tendencias que se expresan así:

- Las mujeres, que son 51% de la población mundial, no ocupan ni siquiera el 10% de los cargos de dirección.
- Los puestos de mando medio y superior dentro de los poderes del Estado mexicano están ocupados principalmente por hombres: 69.2% contra 30.8% de mujeres.
- La discriminación salarial en México da cuenta de que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo; en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas.
- En promedio, el sueldo que se les paga a las mujeres en México por su trabajo debe incrementarse en 14.4% para lograr la equidad salarial.
- Con el fin de responder a las exigencias domésticas, las mujeres interrumpen con mayor frecuencia su actividad en las instituciones que los hombres, lo cual trae repercusiones negativas en sus evaluaciones y en sus posibilidades de ascenso.
- En la búsqueda de éxito en el campo laboral, las mujeres aplazan o desisten de casarse o tener hijos con mayor frecuencia que los hombres, para quienes el conflicto trabajo/familia no es tan agudo.

Tal es así que al solicitar información a la Secretaría de la Defensa Nacional, respecto del total de personal militar (hombres y mujeres) que ascendieron al grado inmediato superior contestó lo siguiente<sup>43</sup>:

---

<sup>42</sup> David Moctezuma Navarro, José Narro Robles y Lourdes Orozco Hernández, *La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia*, publicado en la Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México Nueva Época, Año LIX, núm. 220, enero-abril de 2014, pp. 117-146.

<sup>43</sup> Secretaría de la Defensa Nacional, en relación a una solicitud de información realizada, con el número 00007000

AÑO	PROMOCIÓN SUPERIOR												PROMOCIÓN GENERAL						PROMOCIÓN ESPECIAL		PROMOCIÓN SARGENTOS ESPECIALISTAS		TOTAL
	A GRAL. DIV.		A GRAL. BGDA./ALA		A GRAL. BRIG./GPO.		A COR.		A TTE. COR.		A MYR.		A CAP. 1/o.		A CAP. 2/o.		A TTE.		A TTE.		A SBTTE.		
GRADO	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
2014	72	0	106	0	285	4	658	79	713	64	1,028	80	1,108	75	5,066	448	894	152	482	83	2,360	129	13,886
2015	74	0	124	0	312	4	645	82	670	70	920	99	1,066	80	4,639	509	1,018	159	411	57	2,135	102	13,176
2016	69	0	132	0	332	6	653	79	714	74	857	79	1,060	67	4,480	494	1,017	158	336	41	2,238	192	13,078
2017	60	0	121	0	290	1	632	75	663	76	891	77	1,173	69	4,146	487	868	136	392	65	2,100	216	12,538
2018	55	0	119	0	321	1	635	79	672	82	851	81	1,299	81	3,510	487	826	146	550	75	2,129	289	12,288
SUB-TOTAL	330	0	602	0	1,540	16	3,223	394	3,432	366	4,547	416	5,706	372	21,841	2,425	4,623	751	2,171	321	10,962	928	64,966
TOTAL	6,105												44,479						2,492		11,890		

De lo que se puede apreciar que en las jerarquías de Subteniente a General de División, las mujeres se encuentran aun en los mandos medios, aun no ostentan grados que alcancen puestos de dirección y de plana mayor.

Como resultado estas estadísticas tienen relación con los haberes (sueldo) que reciben los hombres y mujeres en el Ejército, pues es directamente proporcional con la jerarquía que ostentan y al desempeñarse en las más bajas el salario es menor, según los datos de la Secretaría de La Defensa Nacional, hay solo 4 mujeres con la jerarquía de General en comparación con 595 hombres, resultando de ello que las mujeres aun no llegan los puestos más altos dentro del Ejército y Fuerza Aérea y mucho menos ostentan la especialidad y jerarquía necesaria para desempeñarlos, ejemplo de ello es, que para ser Secretario de la Defensa Nacional, dentro de los requisitos se encuentra el ser General de División, procedente de arma<sup>44</sup>, las cuales son Infantería, Caballería, Artillería, Blindada e Ingenieros<sup>45</sup>, donde la propia secretaria señala, En el ciclo escolar 2013-2014, ingresan mujeres al Heroico Colegio Militar para realizar el Curso de Formación de Oficiales de Artillería y Zapadores.<sup>46</sup>

Solo a dos armas pueden ingresar las mujeres en el Ejército, cabe mencionar que de la época moderna del Ejército y Fuerza Aérea, esto es de 1970, a la fecha solo ha habido un Secretario de la Defensa Nacional de procedencia del arma de artillería y

<sup>44</sup> Secretaría de la defensa Nacional Artículo 16 de la Ley Orgánica del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicanos, 2012.

<sup>45</sup> Secretaría de la Defensa Nacional, Manual de Operaciones en Campaña, Tomo I, pag. 34, Taller Autográfico de la Dirección General de Comunicación Social, 2012.

<sup>46</sup> Secretaria de la Defensa Nacional, (01 de enero de 2018). Acciones y Programas: Las Mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, Recuperado de <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>

al menos 7 Generales Secretarios de la Defensa procedentes de las armas de Infantería y Caballería, armas que aun las mujeres no tienen desarrollo profesional, tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla<sup>47</sup>.

<b>GRADO Y NOMBRE</b>	<b>PERIODO</b>	<b>ARMA</b>
General Luis Cresencio Sandoval González	2018 -	Caballería
General Salvador Cienfuegos Zepeda	2012-2018	Infantería
General Guillermo Galván Galván	2006-2012	Infantería
General Gerardo Clemente Ricardo Vega García	2000-2006	Infantería
General Enrique Cervantes Aguirre	1994-2011	Artillería
General Antonio Riviello Bazan	1988-1994	Infantería
General Juan Arévalo Gardoqui	1982-1988	Caballería
General Felix Galván López	1976-1982	Caballería
General Hermenegildo Cuenca Díaz	1970-1976	Primer titular de la Secretaría de la Defensa Nacional, graduado del Heroico Colegio Militar

El ascenso al grado de general es una facultad exclusiva del Presidente de la República que la ejerce de acuerdo a la Ley de Ascensos y Recompensas del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos. El Artículo 8 de la ley de ascensos y recompensas del ejército y fuerza aérea mexicanos, establece que los ascensos serán conferidos atendiendo conjuntamente las siguientes circunstancias: Tiempo de Servicios, Antigüedad, Buena Conducta Militar y Civil, Buena Salud, Aprobación a los cursos de formación, Aptitud Profesional y Capacidad Física. Además de estos requisitos la Secretaría de la Defensa Nacional constituirá una Comisión de Evaluación con el propósito de integrar los expedientes y reunir los elementos de juicio que el Secretario de la Defensa Nacional en turno presenta al primer mandatario de acuerdo con las leyes militares, específicamente el Artículo 25 de la ley del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas, la edad límite para retirarse del activo militar para un coronel es de 60 años, para los generales brigadieres de 61, para los generales de brigada de 63 y para los divisionarios de 65, por lo que deben de conferirse estos grados dentro de ese rango de edad.

<sup>47</sup> Secretaría de la Defensa Nacional, <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>

## **Capítulo IV.**

### ***Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.***

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, estableció las estrategias para avanzar en la transformación de nuestro país; su premisa básica fue el desarrollo humano sustentable, por lo que la Secretaría de la Defensa Nacional, con el objeto de contribuir en el logro de los objetivos plasmados en citado documento elaboró el “Programa Sectorial de Defensa Nacional 2007-2012”, el cual integró de dos ejes principales: desarrollar integralmente a los recursos humanos y modernizar o adquirir los recursos materiales y tecnológicos.

Para contribuir a la consecución de estos dos ejes, se elaboró el “Programa de Capacitación y Sensibilización para Efectivos en Perspectiva de Género 2011”, en éste se establecieron las bases y lineamientos para la ejecución de veintidós proyectos que atenderían áreas de oportunidad en los procesos de la institucionalización de la perspectiva de género. Para la elaboración de dicho documento, se integró un comité multidisciplinario conformado con “personal militar especialista en Políticas Públicas y Género”, así como representantes de diversos organismos del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, bajo la dirección de la Sección Quinta (Planes Estratégicos) del Estado Mayor de la Defensa Nacional. La H. Cámara de Diputados en su gaceta parlamentaria No. 3140-v, de 15 de noviembre del 2010, informó las asignaciones presupuestales aprobadas por esa Cámara para la igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con el artículo 27 y anexo 10 del presupuesto de egresos de la federación para el ejercicio fiscal 2011. En el Diario Oficial de la Federación de fecha 14 de diciembre del 2011 se publicó el acuerdo de la creación de este Organismo.

## MISIÓN

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

## VISIÓN

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.

## FUNCIONES

- Detectar las situaciones que vulneren la igualdad entre mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea;
- Evaluar y proponer las acciones necesarias para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por motivos de género;
- Impulsar medidas y políticas que aseguren la igualdad entre las mujeres y los hombres del Ejército y Fuerza Aérea,
- Evaluar el cumplimiento y eficacia de las acciones y políticas implementadas para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres.

## **Normatividad Nacional para El Observatorio para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.**

- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar La Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2015.
- Mensaje Presidencial Programa Sectorial de Defensa Nacional.
- Programa Sectorial de Defensa Nacional 2013-2018.
- Reglamento Interior de la Secretaría de la Defensa Nacional.
- Ley General de Víctimas.
- Reglamento de la Ley General de Víctimas.

## **Normatividad Internacional para el Observatorio para la Igualdad entre Hombres y Mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.**

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. (CEDAW) aprobada en 1979 ratificada por México en 1982.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. (BELÉM DO PARÁ) en 1994.
- La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995.
- Informe de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Diagnóstico Situacional de la Encuesta Institucional Secretaría de la Defensa Nacional 2012.
- Colaboración para integración del programa de Igualdad entre mujeres y hombres SDN.
- Participación del Observatorio en el comité de prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual.

De conformidad con el programa de Igualdad entre mujeres y hombres SDN 2013, se llevó a cabo el proyecto “CONTINUIDAD DEL OBSERVATORIO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA MEXICANOS”, en el que se materializaron trece sub-proyectos mediante procedimientos de licitación para la contratación de prestadores de servicios, en coordinación con la Dirección General de Administración, quien realizó los procedimientos administrativos, para la adquisición o contratación de bienes o servicios contemplados en dicho programa, siendo los siguientes:

Equipamiento de un sistema de comunicaciones satelital en voz y datos: se adquirió e instaló un sistema de comunicaciones satelital, con la finalidad de asegurar los enlaces de comunicación del Observatorio (voz y datos) con otras dependencias de esta Secretaría de Estado.

Unidad de información (biblioteca virtual en materia de género): implementación de una plataforma digital para la difusión y consulta de información bibliográfica en materia de políticas públicas, género y derechos humanos a través de internet, teniendo acceso el personal de este Instituto Armado.

Asesoría para software en base de datos y desarrollo: contratación de una empresa especializada en proporcionar servicios para el desarrollo de un software en base de datos y desarrollo, a fin de implementar una herramienta tecnológica para la automatización y optimización de la información estadística relacionada con proyectos materializados con presupuesto de género.

Investigaciones con perspectiva de género: cuya finalidad consistió en generar y analizar información para sustentar acciones tendientes a avanzar en el acceso de más mujeres al Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, así como para promover el bienestar y la conciliación laboral, familiar y profesional del personal que forma parte de esta institución, a través del desarrollo de cuatro subproyectos específicos integrados bajo un mismo cuerpo de investigación, los cuales son: Análisis y revisión de las planillas orgánicas e infraestructura en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos con perspectiva de género, Encuesta de bienestar laboral, Diagnóstico sobre redes de apoyo social para mujeres y hombres militares, Determinación de estereotipos de género.

Asesoría para el desarrollo de la metodología de proyectos de género: consistió en generar instrumentos metodológicos que faciliten el diseño, implementación y seguimiento de los proyectos con perspectiva de género en esta Secretaría de Estado, elaborándose un “Manual para el desarrollo de proyectos de género”.

Verificación de proyectos de género: se desarrollaron herramientas e instrumentos de verificación y evaluación, proporcionando al Observatorio herramientas para la verificación de los proyectos de género que desarrolla la Secretaría de la Defensa Nacional en los programas de igualdad.

Asesoría para la elaboración de material de género: contratación de una empresa con servicios de asesoría para la elaboración de doce gacetas con temas en materia de género para difundir y publicar su información al interior de la Secretaría, a través de gacetas las cuales pueden ser digitales o impresos.

Primer simposio nacional en materia de género: fortalecimiento de la red de género mediante el intercambio de conocimientos y experiencias, a través de:

Seis conferencias magistrales.

Un taller sobre la Norma NMX-R-025-SCFI-2012 (Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres).

Un curso de liderazgo y coaching para mujeres.

Taller de liderazgo y empoderamiento para mujeres: tuvo como objetivo general, desarrollar el conjunto de experiencias analíticas, reflexivas y vivenciales que permitieran a las participantes identificar algunos límites y posibilidades internas en sus funciones de conducción y liderazgo en su propia vida, para incrementar su influencia en la toma de decisiones y en la dirección de los cambios, así como fortalecer las habilidades de comunicación de las mujeres para mejorar su poder de gestión.

Adquisición de material bibliográfico de género: el Observatorio adquirió bibliografía impresa y digital especializada en temáticas de género, para consulta del personal militar.

Visitas de verificación de situaciones de trato igualitario entre mujeres y hombres, realizándose una visita en cada organismo (Heroico Colegio Militar, Unidades de Policía Militar, Prisión Militar y Escuela Médico Militar) así como al Curso de Fuerzas Especiales.

Capacitación a los coordinadores de género en la aplicación de encuestas, entrevistas y listas de verificación sobre la situación de igualdad de género en esta Secretaría, con la finalidad de coadyuvar en las actividades de verificación que realiza el Observatorio.

Del 16 al 20 de diciembre de 2013, se impartió una capacitación en las instalaciones de la Escuela Militar de Enfermeras respecto los lineamientos y criterios sobre el uso de lenguaje incluyente, al personal designado como enlace en este Instituto Armado para realizar la actualización de la bibliografía militar, asistiendo un efectivo de catorce jefes, noventa oficiales y nueve de tropa.

De conformidad con el “PROGRAMA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES SDN 2014”, se materializaron los siguientes proyectos:

Taller en metodología de investigación con perspectiva de género, que proporcionó las bases teórico-metodológicas, así como herramientas, medios y recursos necesarios para planear, detectar y evaluar situaciones que vulneran la igualdad entre mujeres y hombres, así como para implementar proyectos tendientes a transversalizar e institucionalizar la igualdad entre mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

Investigación para detectar situaciones que vulneren la igualdad entre mujeres y hombres en el Sistema Educativo Militar (S.E.M.). a fin de contar con un diagnóstico situacional para implementar acciones tendientes a la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, respeto a los derechos humanos, no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres, en los procesos que se realizan en todos los planteles de educación militar con un impacto a futuro que propicie un clima laboral igualitario, visibilizándolo al interior de la Secretaría de la Defensa Nacional. Investigación SEM.

Equipamiento para la elaboración, verificación y determinación de resultados para encuestas en línea y en formato que nos permita llevar a cabo la elaboración y recopilación de información en una base de datos para verificar, analizar y determinar los resultados de las encuestas con una mejor precisión, en menor tiempo y con el mínimo de personal capacitado y calificado, las cuales son actividades básicas y fundamentales por parte de este observatorio para planear, detectar y evaluar las acciones dirigidas a transversalizar la política de género al interior de la Institución.

Seminario taller lingüística aplicada al lenguaje incluyente para proporcionar los conocimientos que sustentan el marco teórico del lenguaje incluyente y desarrollar habilidades que les permitan identificar, aplicar y erradicar el uso del lenguaje sexista por un lenguaje incluyente.

La propia Secretaría de la Defensa Nacional, dentro de sus políticas públicas, creó el observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres en el ejército y fuerza

aérea mexicanos, que tiene como misión 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, sin que exista información de los resultados sobre la efectividad de este organismo en materia de igualdad, lo único que hace público son las acciones que realizan, que por mucho distan de una evaluación formal en materia de equidad de género, toda vez que el dar conferencias o instalar un software, investigaciones en materia de género o la creación de material informativo en materia de hostigamiento, sin datos fehacientes de los efectos en la población militar y por consiguiente sin una mejora en la planeación futura, sin una influencia palpable en materia de igualdad de género, así como sin un camino claro en este tema, por lo que no cumple con la esencia de su creación.

## Conclusiones

Es claro que la Secretaría de la Defensa Nacional, de conformidad con el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de equidad de género tiene la obligación de armonizar su legislación para que exista igualdad entre los hombres y mujeres militares, a fin de recortar la brecha que los separa, si bien es cierto que ha realizado esfuerzos para lograr una verdadera igualdad en esta materia, al iniciar la apertura de sus filas a la mujer militar, la cual ha sido mucho más importante en los últimos diez años; ha sido paulatina y a cuenta gotas, por lo que, ya que aun son minoría y siguen siendo relegadas a puestos secundarios y de jerarquías bajas. Por lo anterior, se deben de realizar acciones de manera contundentes que permitan que las mujeres militares cuenten con una posición de igualdad en comparación con los hombres militares, por lo que se propone que la Secretaría, en ejercicio de sus atribuciones realice las siguientes acciones.

### 1. MISMO NUMERO DE HOMBRES Y MUJERES.

Este es un paso importante en materia de igualdad, sin embargo, esta igualdad debe realizarse en todos los niveles jerárquicos y en todas las especialidades, no debe haber exclusiones de la mujer a ninguna área, debiendo realizarse evaluaciones anuales de esta acción para poder ser valorada la efectividad.

### 2. RECLASIFICACIÓN.

Esta actividad es facultad exclusiva del Secretario de la Defensa Nacional y que en materia castrense se encuentra consagrada en los artículos 164 y 193 de la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas Mexicanas, en el que se establece que las reclasificaciones del personal militar se pueden realizar de la siguiente forma:

“...**ARTICULO 164.** El personal del activo del Ejército y Fuerza Aérea, podrá ser reclasificado de:

- I. Una Fuerza Armada a otra;
- II. Un Arma a Otra;
- III. Un Arma a un Servicio;

- IV. Un Servicio a un Arma;
- V. Un Servicio a Otro, y
- VI. Una Especialidad a Otra.

Las reclasificaciones se realizarán para satisfacer las necesidades del Ejército o de la Fuerza Aérea Mexicanos y podrán llevarse a cabo por disposición del Secretario de la Defensa Nacional en casos específicos o por concurso en el que el interesado satisfaga los requisitos que se establezcan en la convocatoria respectiva. En el caso de la fracción IV de este artículo, la reclasificación sólo procederá por disposición del Secretario de la Defensa Nacional y, en tiempo de paz, el interesado deberá manifestar su consentimiento para esta reclasificación...”.<sup>48</sup>

Esto significa que no importa tu especialidad o jerarquía, por necesidades del servicio o de la Fuerza Aérea y por disposición del Secretario de la Defensa Nacional, se puede cambiar de una especialidad a otra, ya sea arma o servicio, por lo que se sugiere que el C. General Secretario de la Defensa Nacional, ejerza esta facultad y se realicen reclasificaciones del personal femenino a los servicios y especialidades necesarias para que alcancen las jerarquías que ahora son exclusivas de los hombres y no tienen acceso las mujeres.

Por lo anterior, es posible señalar que la Secretaria de la Defensa Nacional, en materia de igualdad laboral, aun se encuentra a varias décadas en lograr que los hombres y las mujeres tengan las mismas oportunidades, debe de realizar varias acciones e ir evaluando el impacto que se va teniendo, pues al materializarlas implica que se deben de adaptar a los cambios, tanto estratégicamente como en la infraestructura, pues aun existen varias unidades y dependencias donde solo hay hombres y tienen que solicitarse uniformes para las mujeres y adaptar las instalaciones a las necesidades de las mismas.

La pertinencia de que el organismo denominado Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, cumpla con los

---

<sup>48</sup> Secretaria de la Defensa Nacional, Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, página 27.

propósitos para los que fue creado y que de manera fehaciente influya para lograr una verdadera inclusión de la mujer militar, que proponga acciones realistas y valorables, asimismo que los resultados de sus programas sean informados periódicamente, para que se realice una verdadera inclusión de la mujer militar y en armonía con las legislación vigente, la cual, se encuentra armonizada en equidad de género e igualdad laboral.

Por lo que puede apreciarse que la brecha de equidad de género en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, aun es un tema pendiente, pues al ser tradicionalmente un ejército de hombres, a la mujer militar le está costando trabajo lograr llegar a tener igualdad laboral, y la distancia aun es larga, pues quizá en una dos o tres décadas se podrá observar que una mujer ocupe un cargo gerencial, por lo que se tiene que seguir a detalle este avance, para saber si las políticas que realiza la Secretaría de la Defensa Nacional, son las indicadas para lograr una verdadera inclusión de la mujer militar y lograr con ello una igualdad en relación con los hombres.

## Bibliografía

- David Moctezuma Navarro, José Narro Robles 118 y Lourdes Orozco Hernández, Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México Nueva Época, Año LIX, núm. 220, enero-abril de 2014.
- Secretaria de la Defensa Nacional, actualizado al 01 de enero de 2018, publicado en la siguiente página <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/preguntas-frecuentes-del-observatorio-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>
- OECD, La Lucha por la Igualdad de Género, ¿Cómo se Compara México, <https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>
- Rolando Ramos, Brecha de Género persiste en México, 11 Dic. 2018, publicado en la pagina de El Economista, <https://www.economista.com.mx/politica/Brecha-de-genero-persiste-en-Mexico-Imco-20181211-0008.html>
- Ana González Martínez, El Techo de Cristal, Universidad de Oviedo, julio 2015, [http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM\\_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf](http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33742/3/TFM_GonzalezMartinez%2C%20Ana.pdf)
- Secretaria de la Defensa Nacional, actualizado al 01 de enero de 2018, publicado en la siguiente página <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/preguntas-frecuentes-del-observatorio-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>
- Cesar Alberto Peña Vázquez, ensayo Participación de la Mujer en la revolución Mexicana, 2010
- La Revolución Mexicana y los Estados Unidos en las Colecciones de la Biblioteca del Congreso, Mujeres destacadas, publicada en la pagina de internet LIBRARY, <https://www.loc.gov/exhibits/mexican-revolution-and-the-united-states/individual-women-sp.htm>
- Celia del Palacio Montiel, La Participación Femenina en la Independencia, Pag. 80, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, SEP, 2015

- Secretaria de la Defensa Nacional, Manual de Operaciones en Campaña, Tomo I, pag. 34, Taller Autográfico de la Dirección General de Comunicación Social, 2012
- Ley Orgánica del Ejercito y Fuerza Aérea Mexicanos, Secretaria de la Defensa Nacional, 2011
- Secretaria de la Defensa Nacional, (01 de enero de 2018). Acciones y Programas: Las Mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, Recuperado de <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>
- Cfr. Bobbio, Norberto, "Igualdad y libertad", Paidós-ICE de la Universidad Autónoma de Barcelona, 1993, p68.
- EFE, La brecha de la igualdad de género a nivel global solo se cerrará en 100 años, publicado el 02 de noviembre de 2017, en la página, <https://www.efe.com/efe/espana/sociedad/la-brecha-de-igualdad-genero-a-nivel-global-solo-se-cerrara-en-100-anos/10004-3426035>
- Klaus Schwab, Foro Económico Mundial, Índice Global de Brecha de Género 2017, publicado en <http://www.reports.weforum.org>
- Alegre, M. y R.Gargarella, El derecho a la igualdad. Aportes para un constitucionalismo igualitario. Edit. Lexis Nexis Argentina, S. A. y Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia, Buenos Aires, 2007, págs. 166 y 167
- David Moctezuma Navarro, José Narro Robles y Lourdes Orozco Hernández, *La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia*, publicado en la Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional Autónoma de México Nueva Época, Año LIX, núm. 220, enero-abril de 2014, pp. 117-146
- Héctor Villareal, Planes nacionales de desarrollo: Una historia de racionalidad y fracasos, 05 junio 2013, publicado en <https://www.letraslibres.com/mexico-espana/planes-nacionales-desarrollo-una-historia-racionalidad-y-fracaso2s>
- Gobierno de la república, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, <https://www.pnd.gob.mx>
- Cultura Institucional de Equidad de Género en la Administración Pública, Instituto Nacional de las Mujeres, pag. 14, 2002, Impresora Solart

- Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014 – 2018, Gobierno de la república, tomado de <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Libro%20Blanco%20PRONAIND%202014%202018.pdf>
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicado por INMUJERES, en la página [http:// www.gob.mx/inmujeres](http://www.gob.mx/inmujeres).
- Consejo Interinstitucional de la Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación, Norma mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, publicada en, [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/438251/Padr\\_n\\_de-CT-certificados\\_NMX\\_14\\_de\\_febrero\\_de\\_2019.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/438251/Padr_n_de-CT-certificados_NMX_14_de_febrero_de_2019.pdf)
- El Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación, CONAPRED, publicado en la página de internet, [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id\\_opcion=15&op=15](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15)
- Secretaría de Gobernación, Conapred y Sedena firman Convenio contra la discriminación, publicado en la pagina de internet [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=5787&id\\_opcion=&op=447](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=5787&id_opcion=&op=447)
- ACNUR, Naciones Unidas, Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, publicado en la página de internet <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/wrgsindex.aspx>
- Principio de Igualdad en las relaciones laborales, publicado en los recursos humanos.com, en la página de internet <https://www.losrecursoshumanos.com/principio-de-igualdad-en-las-relaciones-laborales/>
- Secretaria de la Defensa Nacional, (01 de enero de 2018). Acciones y Programas: Las Mujeres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, Recuperado de <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/las-mujeres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos>