



**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ACADÉMICA MÉXICO**

**Maestría en Derechos Humanos y Democracia
II (segunda promoción)
2008-2010**

**Ingreso de mujeres a la Escuela Militar de Especialistas de Fuerza Aérea:
¿El marco normativo vigente es garantía de igualdad o motivo de discriminación?**

Tesis que para obtener el grado de Maestro en Derechos Humanos y Democracia

Presenta:

Raúl Romero Hernández

Directora de Tesis: **Flerida Guzmán Gallangos**

Lectoras: **Claudia Corona de la Peña e Hilda Rodríguez Loredo**

México, DF, Noviembre 2010

AGRADECIMIENTOS

A mi esposa Nenna por tus bendiciones, apoyo, comprensión y paciencia depositadas en mí durante todos estos años, sin ti nada sería posible.

A Carlos Armando[†], Ramsés, Erick Raúl e Iván Alejandro, por ser parte de mi fortuna.

A mis padres[†], mi eterno agradecimiento por darme la oportunidad de existir, siempre vivirán en mi corazón.

A toda mi familia: hermanos, hermanas, sobrinas, sobrinos por permitirme tenerlos cerca de mí en todo momento.

A Flerida Guzmán por su orientación, amistad y confianza.

A Claudia Corona por su paciencia y ayuda a lo largo de la maestría.

A Hilda Rodríguez por sus atinadas aportaciones e interés en el desarrollo de este trabajo.

A mis compañer@s y amig@s de la maestría, especialmente a Kelly, Annie, Tania, Claudia, Manuel y Mariana.

I N D I C E

Contenido	PAG
Agradecimientos	ii
Introducción	1
Capítulo I Escuela militar de especialistas de Fuerza Aérea	8
1.1. Sistema educativo militar	8
1.2. Fundación de la Escuela militar de especialistas de la Fuerza Aérea	12
1.3. Situación actual de la Escuela Militar de especialistas de la Fuerza Aérea	13
Capítulo II La discriminación y los Derechos humanos de las mujeres	18
2.1. Concepto de discriminación	18
2.1.1. Discriminación directa	20
2.1.2. Discriminación indirecta	20
2.1.3. Discriminación de acuerdo a la CEDAW	21
2.1.4. Discriminación y Derechos Humanos	21
2.2. ¿Qué son los Derechos humanos?	22
2.3. Derechos humanos específicos de las mujeres	28
2.4. Derechos humanos de las mujeres en el ámbito de la educación	31
2.5. Derechos humanos al interior de la Secretaría de la Defensa Nacional	33
Capítulo III El Derecho de las mujeres a la no discriminación en la EMEFA	35
3.1. Difusión de la información para estudiar en la EMEFA	35
3.2. Acceso a las carreras de la EMEFA	37
3.2.1. Proceso de selección	37
3.2.2. Programas de estudio	39
3.2.3. Exámenes	40
3.2.4. Personal docente	42

3.2.5. Instalaciones	43
3.3. Acceso a beneficios y reconocimientos	44
3.3.1. Becas	45
3.3.2. Subvenciones	45
3.3.3. Diplomas de reconocimiento	47
Capítulo IV Conclusiones y recomendaciones	51
4.1. Conclusiones	51
4.2. Recomendaciones	52
4.2.1. Modificaciones a la normatividad existente	53
4.2.2. Implementar acciones positivas o afirmativas para generar la igualdad de oportunidades	54
4.2.3. Implementar acciones para atender las causas estructurales de género, lo que garantizaría la no discriminación contra las mujeres	55
Bibliografía	56
Anexos	60

INTRODUCCIÓN.

La existencia de mujeres en las Fuerzas Armadas Mexicanas es antigua, por ejemplo, durante la revolución mexicana se contó con la participación de mujeres, junto con los hombres de las fuerzas militares, conociéndoseles como “Adelitas o soldaderas”, ellas tenían a su cargo funciones de apoyo logístico, asistencia médica y alimentación de las tropas. Durante la etapa contemporánea, en el Ejército y la Fuerza Aérea mexicanos las mujeres siguen participando; sin embargo, las actividades a su cargo siguen la lógica de las “Adelitas o soldaderas”, ya que continúan desempeñando actividades administrativas, como secretarías, contadoras; o en el área de la salud como enfermeras, doctoras o dentistas; de manera similar a lo acontecido en otros países.

Las actividades que han desarrollado las mujeres en las fuerzas armadas son producto de la construcción social de género que prevalece no solo en las fuerzas armadas sino en la sociedad en general, lo que ha dado lugar a que se empleen en labores o actividades estereotipadas y consideradas como femeninas, sin tener posibilidades reales de participar en el ejercicio del mando y en la toma de decisiones, actualmente solo la Escuela Militar de Odontología y la Escuela Militar de Enfermeras son dirigidas por mujeres.

Por instrucciones del Presidente de la República en el año 2007, las escuelas militares de las armas y servicios abrieron sus puertas a mujeres, con la idea de fomentar su acceso a la educación militar en condiciones de igualdad y no discriminación, esta decisión representa el compromiso de promover los derechos humanos de las mujeres al interior del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicanos y en la sociedad en general ya que se amplían las oportunidades para su desarrollo.

La incorporación de mujeres a los planteles de educación militar pretende contribuir a lograr la igualdad entre los géneros, fortalecer los derechos humanos, fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones de gobierno; de acuerdo a nuestra percepción, y según lo establecido en el “Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres S.D.N. 2008-2012”, programa adoptado por la Secretaría de la Defensa Nacional para impulsar la equidad de género en el Ejército y la Fuerza Aérea Mexicanos.

A nivel internacional el respeto y cumplimiento a los derechos de las mujeres en general, no sólo el de la educación, se encuentran estipulados en instrumentos como la “Convención para prevenir y erradicar la discriminación en contra de las mujeres” (CEDAW), los cuales tienen plena vigencia en nuestro país, y en tal sentido son recogidos y considerados en el mencionado Programa de igualdad, planteando acciones que van más allá de la no discriminación.

La presencia de mujeres en las escuelas militares de las armas y servicios sienta un precedente de verdadera relevancia, ya que sus egresadas/os serán quienes a futuro ejerzan el mando, liderazgo y la organización de las unidades operativas militares, lo que potencialmente posibilita el que las mujeres se conviertan en tomadoras de decisiones, situación que representaría un cambio importante en la visión generalizada de lo femenino.

El ingreso de mujeres a estos planteles por una decisión política, genera conflictos en diversas dimensiones, especialmente en las relaciones entre hombres y mujeres de distintos grados y jerarquías, ocasionados por la incorporación y presencia de mujeres en un ámbito propiamente masculino y el encuentro de dos visiones “lo femenino y lo masculino”, no sólo en términos de espacio –como instalaciones, mobiliario, contenidos de los programas, etc.-; sino, también de las relaciones de género, entre cadetes; entre profesores y mujeres cadetes; y entre directivos y mujeres cadetes, surgiendo la necesidad de determinar cómo adaptar “espacios” tradicionalmente masculinos a la presencia, diferencias y necesidades propias de las mujeres, crear las condiciones que garanticen la incorporación y la participación equitativa, la no discriminación contra las mujeres y la existencia de relaciones de género igualitarias en cuanto a las oportunidades, condiciones y posición de las mujeres dentro de las escuelas.

La esencia de la vida militar en las fuerzas armadas está fundamentada en un elevado concepto de la obediencia, el funcionamiento de todo el sistema militar, se basa en lo estipulado en las leyes y reglamentos; los cuales indican y regulan cómo hablar, vestirse, marchar, correr, etc.; pero sobre todo cómo se relacionan las personas, relaciones evidentemente jerárquicas por la organización en grados militares, todas las actividades están estipuladas en el marco normativo y deben ser observadas por el personal militar de todas las jerarquías, la no observancia de tales disposiciones implica la aplicación de

sanciones disciplinarias, que pueden ir desde un arresto hasta el cumplimiento de penas en prisión militar.

El conocimiento y estudio constante de las leyes y reglamentos militares se exige en todas las jerarquías y situaciones del militar, por lo que se considera al marco normativo como la piedra angular de un cambio hacia una cultura institucional respetuosa de los derechos humanos y del acceso, participación, condiciones y posición de las mujeres en las Fuerzas Armadas, en condiciones de equidad e igualdad de género, se deben modificar las leyes y reglamentos militares para adecuarlos a los instrumentos internacionales adoptados por nuestro país.

De lo anterior se desprende la importancia que tiene el marco normativo, en la forma en que se desarrolla, modifica o desenvuelve la propia cultura de la institución, justificando la necesidad de que la normatividad este conforme con los estándares internacionales y nacionales de derechos humanos y de la igualdad por género.

Contar con un marco normativo que reconozca los derechos de las mujeres no garantiza la eliminación de las relaciones desiguales de género, porque no se están atendiendo las causas estructurales que las generan, pero se avanza en el proceso de equidad de género al contar con un marco que regule las relaciones equitativas, en una institución donde la obediencia y el cumplimiento a las leyes y los reglamentos es un eje sustantivo de su funcionamiento. Buscando que, como mencionamos más adelante, la decisión de abrir estos espacios a las mujeres no dependa de la voluntad política, sino que quede plasmada y garantizada en las leyes y reglamentos militares.

En el año 2009 fui nombrado Subdirector de la Escuela Militar de Especialistas de Fuerza Aérea (EMEFA), cuando las mujeres ya se habían incorporado como cadetes en la escuela y me di cuenta que su incursión generaba conflictos al personal masculino, tanto cadetes, como profesorado y directivos que no sabíamos cómo tratarlas, por ejemplo, cuando se realizaban actividades físicas no sabíamos si debían hacerlo en los mismos términos y durante el mismo tiempo que los hombres, cuándo considerarlas como iguales y cuándo cómo diferentes.

Considerando que el marco normativo, como ya fue mencionado, es un componente importante en el funcionamiento del Ejército y Fuerza Aérea me surgió la inquietud de conocer si la legislación que actualmente rige al plantel, contempla el respeto y garantiza el

derecho de las mujeres a la educación militar, específicamente como especialistas de la Fuerza Aérea y si, como consecuencia, sustenta la decisión gubernamental de promover la no discriminación hacia las mujeres en el ámbito educativo, retomando lo estipulado en los instrumentos internacionales y nacionales de respetar y garantizar el derecho de las mujeres a la educación.

De la situación descrita surge la siguiente pregunta de investigación:

¿El marco normativo que actualmente regula el funcionamiento y las actividades de la Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea, genera discriminación hacia las mujeres?

Hipótesis

El marco normativo vigente en la Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea no recoge las disposiciones establecidas en el artículo 10 (referido al derecho a la educación) de la CEDAW, instrumento internacional que enmarca los derechos humanos de las mujeres en México, en consecuencia, no se respeta cabalmente, ni se garantiza el cumplimiento del derecho de las mujeres a la no discriminación en la educación militar, particularmente en la educación de especialidades de la Fuerza Aérea Mexicana, porque el marco normativo existente fue formulado con una visión masculina, ignorando la posición y condición de las mujeres en la sociedad, poniendo en riesgo la posibilidad real del acceso y permanencia de las mujeres en la educación militar sin que sean discriminadas.

Objetivo general:

Estudiar el marco normativo de la EMEFA, donde hasta 2008, no habían ingresado mujeres, analizándolo con referencia a lo estipulado en la CEDAW, en materia de no discriminación contra las mujeres en la educación, con el fin de conocer si su contenido y formulación respeta y garantiza este derecho de las mujeres o les genera discriminación.

Objetivos específicos:

1. Comprobar si la normatividad vigente genera discriminación hacia las mujeres; y

2. Determinar cuáles son las leyes y reglamentos del marco normativo existente que requieren modificación, para que el acceso y permanencia de mujeres en la EMEFA se presente en condiciones que propicien la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la erradicación de la discriminación.

Metodología.

Se realiza un análisis comparativo del marco normativo que regula el ingreso, la participación y permanencia de los estudiantes de la EMEFA, con referencia al marco de los derechos de las mujeres a la no discriminación en el ámbito de la educación establecidos por la CEDAW, a partir de la percepción e interpretación de quien realiza este estudio.

El marco normativo que se analiza es: la Ley de Educación Militar, el Reglamento de la Ley de Educación Militar, el Reglamento General del Colegio del aire; así como, la documentación de la convocatoria de ingreso a los planteles militares.

Se establecen tres dimensiones de análisis y se definen diversos indicadores (observables)¹ de análisis, extraídos del artículo 10 de la CEDAW, para determinar el grado de cumplimiento del marco normativo existente en la EMEFA con esta disposición.

Las dimensiones e indicadores observables son:

- a. Difusión de la información para estudiar en la EMEFA
- b. Acceso a las carreras de la EMEFA
 1. Proceso de selección.
 2. Programas de estudios
 3. Exámenes
 4. Personal docente
 5. Instalaciones
- c. Acceso a beneficios y reconocimientos
 1. Becas
 2. Subvenciones
 3. Diplomas de reconocimiento

¹ Los indicadores hacen referencia a observables para el análisis y no a fórmulas sobre resultados.

La sistematización de la información referida a estos observables en las tres dimensiones, se realizó a través de una matriz, donde se registró lo especificado en el artículo 10 de la CEDAW y lo establecido en el marco normativo de la EMEFA, lo que ayudó a realizar un análisis de forma referenciada. (**Ver: Anexo “A” Matriz de análisis**)

Es conveniente mencionar que no se encontraron investigaciones específicas relacionadas con la problemática descrita, pocos escritos hablan de la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas y los papeles que tradicionalmente han desempeñado (Bobeá Lilian, 2008; Gutiérrez Carlos, ¿?; Gutiérrez Omar, 1997; Lucero Mariel, 2009), pero no hay estudios específicos sobre el respeto y cumplimiento de los derechos educativos de las mujeres; así como tampoco, respecto a si la normatividad en los planteles de educación militar cumplen con lo establecido en algún instrumento nacional o internacional de derechos humanos.

El presente trabajo se integra con cuatro capítulos, el **primero** tiene como finalidad presentar al lector un panorama general del Funcionamiento y Organización del Sistema Educativo Militar desde un enfoque de género, cómo está integrado, los tipos de cursos que se imparten, las escuelas que lo componen y sus objetivos; así como, la tipificación de género que de este funcionamiento y organización de lo militar se tiene socialmente. Por otra parte, se busca presentar una visión amplia de los antecedentes históricos de la Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea, considerando sus aspectos más relevantes para el análisis de la discriminación hacia las mujeres; también se proporciona un resumen de los cursos y carreras que se imparten en la Escuela, las áreas de estudios de cada uno, así como las actividades que realizan tanto los cadetes mujeres como los varones; es decir, se presenta una visión integral de lo que implica ser un estudiante militar en la EMEFA con el fin de mostrar cómo esto influye en el problema de la discriminación contra las mujeres.

Cabe mencionar, que encuentro una gran dificultad en presentar un panorama amplio y asequible a los lectores no militares que permita una mejor y mayor comprensión del sistema militar y de lo que significa ser militar, ya que no es el propósito de esta

investigación hacerlo; sin embargo, presento la información que considero permite enmarcar el análisis sobre la discriminación hacia las mujeres.

El capítulo **dos** incluye una revisión de los conceptos de la discriminación y de los derechos humanos, su desarrollo y el proceso de especificación que se ha observado, con el propósito de enmarcar los derechos humanos específicos de las mujeres, que será utilizada como perspectiva de análisis, para el estudio de una problemática en particular y para el planteamiento de propuestas que permitan avanzar en el proceso de solución a esta problemática.

El capítulo **tres** contiene el análisis de la normatividad existente en este plantel militar, a partir de nuestra interpretación de lo establecido en el artículo 10 de la CEDAW, para mostrar si el marco normativo actual de la EMEFA respeta y garantiza los derechos educativos de las mujeres, es el apartado donde se presentan los hallazgos y los argumentos de la existencia de tales hallazgos.

Finalmente en el capítulo **cuatro** se presentan las conclusiones y las recomendaciones que consideramos oportunas para lograr el cometido propuesto por los instrumentos internacionales y adoptados por el gobierno federal y la Secretaría de la Defensa Nacional, de generar condiciones que propicien la erradicación de la discriminación contra las mujeres, en este caso particular en la EMEFA y la igualdad entre mujeres y hombres en la educación militar.

CAPITULO I

ESCUELA MILITAR DE ESPECIALISTAS DE FUERZA AÉREA

Las escuelas militares tienen como finalidad proporcionar a las fuerzas armadas personal calificado para nutrir sus cuadros de Generales, Jefes, Oficiales y Tropa, según sea el nivel educativo del plantel a que nos refiramos. En este capítulo se hará una presentación en resumen de cómo se integra el sistema educativo, cuáles son los planteles que lo conforman, los estudios que se desarrollan y las posibilidades de ingreso para personal civil y militar, mujeres y hombres, también se busca familiarizar al lector con la manera en que se desarrollan las actividades militares. Finalmente se describe el entorno particular de la Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea.

El sistema educativo militar en su conjunto ha estado caracterizado por una percepción masculinizada, basada en estereotipos de género persistentes en las fuerzas armadas y en la sociedad en general, tradicionalmente se ha visto a la profesión militar como algo inherente a la condición masculina, algunos de los orígenes de las guerras pueden encontrarse en la necesidad de “proteger” lo que simbólicamente es considerado como femenino (la patria o la bandera).

1.1. EL SISTEMA EDUCATIVO MILITAR

El Sistema Educativo Militar lo integra el conjunto de Instituciones Educativas Militares dependientes de la Secretaría de la Defensa Nacional, en el cual se imparten conocimientos castrenses con distintos propósitos, tipos, niveles y modalidades; mismos que están condicionados a la filosofía, doctrina e infraestructura militares propias del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicanos.

Tal Sistema le permite a la Secretaría de la Defensa Nacional satisfacer varios propósitos, uno de ellos es la captación de recursos humanos para nutrir los cuadros de Jefes, Oficiales y Tropa, previa acreditación de los cursos de formación, perfeccionamiento o actualización que se imparten en los planteles del sistema; otro propósito es la profesionalización y especialización de los cuadros de Generales, Jefes, Oficiales y Tropa

con que ya cuenta la propia Secretaría en los organismos del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicanos.

El sistema Educativo militar permite el ingreso de civiles y militares de conformidad con la convocatoria que se establezca para cada curso y plantel militar, los colegios y planteles que lo conforman son:

- I.** Colegios: Heroico Colegio Militar, Colegio del Aire y Colegio de Defensa Nacional.
- II.** Escuelas: Escuela Superior de Guerra, Escuela Médico Militar, Escuela Militar de Aviación, Escuela Militar de Graduados de Sanidad, Escuela Militar de Ingenieros, Escuela Militar de Odontología, Escuela Militar de Enfermeras, Escuela Militar de Oficiales de Sanidad, Escuela Militar de Transmisiones, Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea, Escuela Militar de Mantenimiento y Abastecimiento, Escuela Militar de Materiales de Guerra, Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea, Escuela Militar de Clases de Transmisiones y Escuela Militar de Clases de Sanidad.
- III.** Centros de Estudios: Centro de Estudios del Ejército y Fuerza Aérea, Centro de Estudios de Idiomas del Ejército y Fuerza Aérea; y
- IV.** Unidades-Escuela: las establecidas por las Unidades de las Armas y Servicios del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicanos.

Este esquema educativo militar está diseñado para cubrir los requerimientos de los diferentes organismos del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicanos, para el cumplimiento de las misiones generales establecidas en la Ley Orgánica del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicanos², requerimientos que están enfocados a resolver la problemática generada en los

² Artículo 1º, Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, “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.

diferentes campos de la ciencia y el conocimiento humano en aplicación directa o indirecta de actividades militares.

Las actividades militares se pueden dividir en Operativas (que tienen relación directa con el combate o con las operaciones militares propiamente dichas) y administrativas (actividades de apoyo al combate). Existe otro tipo de actividades como las de apoyo a la población en caso de desastres, las que se clasifican como actividades operativo-administrativas por implicar la realización de operaciones militares y las actividades administrativas inherentes.

El personal por las funciones que desempeña se divide en militares de “arma, de servicio y auxiliares”, los militares de arma y de servicio (egresados de los planteles militares de formación de oficiales) pueden participar en las actividades operativas y administrativas según su especialidad, pero en el personal de arma recae el mando y la toma de decisiones; algunos militares de servicio y los auxiliares desempeñan únicamente actividades administrativas.

Hasta el año 2006, la participación de mujeres en planteles militares fue considerada únicamente en las escuelas relacionadas con el campo de la salud, en las que se egresa como militar de servicio, por lo cual la participación de mujeres solo se da en actividades administrativas, por las conceptualizaciones y la visión social y militar de género sobre lo femenino y lo masculino. Este esquema de participación de mujeres en los planteles militares tiene las siguientes implicaciones: 1.- permite contar con personal capacitado para realizar actividades militares de apoyo al combate; 2.- las egresadas de estos planteles tienen posibilidad de ascender en el activo hasta General de Brigada (Médicos), General Brigadier (Odontólogos) y Teniente Coronel en el caso de las enfermeras (para efectos de retiro pueden ascender un grado más en cada caso); 3.- no pueden ingresar a la Escuela Superior de Guerra, por no ser egresadas del Heroico Colegio Militar o Colegio del Aire. Situación diferente a la de los varones que pueden incorporarse a colegios y escuelas donde se forman los militares que toman las decisiones de más alto nivel.

Los planteles que atienden a las necesidades específicas de la Fuerza Aérea Mexicana se agrupan en el Colegio del Aire³, nos referimos a la Escuela Militar de Aviación, responsable de la formación de los Pilotos Aviadores Militares; la Escuela Militar de

³ Artículo 46, I, C, del “Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.”

Mantenimiento y Abastecimiento (militares de servicio), responsable de la formación de Mecánicos de Aviación, Abastecedores de Material Aéreo, Especialistas en Electrónica de Aviación y Especialistas en Armamento Aéreo; la Escuela Militar de Tropas Especialistas de Fuerza Aérea, responsable de la formación de Sargentos en las especialidades de Mecánicos de Aviación, Abastecedores de Material Aéreo, Especialistas en Electrónica de Aviación y Especialistas en Armamento Aéreo.

Finalmente la Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea, unidad de análisis de esta investigación, es responsable de la formación de Meteorólogos, Controladores Militares de Vuelos y Aerólogos. Su personal egresa con el grado de Subteniente de servicio en la especialidad correspondiente, tienen posibilidad de acceder a la Escuela Superior de Guerra para continuar con su carrera militar, participan en actividades operativas y administrativas de todo tipo, sin participación de mujeres hasta el 2006.

De los planteles del Colegio del aire, únicamente en la Escuela Militar de Aviación egresan militares de arma con el grado de Subtenientes, el resto son militares de servicio. Sin embargo, todos los egresados de los planteles que integran el Colegio del Aire tienen a su cargo el mando y liderazgo de las unidades de su especialidad y participan en actividades operativas y administrativas, en las que comandan a personal de servicio o auxiliar.

La organización del Ejército y Fuerza Aérea, desde la formación del personal en las escuelas militares está debidamente regulada por un marco legal y normativo, el cual brinda oportunidades y limitaciones como filtro, configura una institución estructurada por grados, donde la toma de decisiones es vertical y la participación en cargos y actividades está determinada por una doble posición a) a quién mando y b) a quién obedezco. Lo anteriormente mencionado, se conjunta con una participación mayoritaria de hombres, por rasgos de género, lo que le da el carácter de una institución y espacio masculinizado, donde la participación de las mujeres es reducida numéricamente, con pocas posibilidades de ascender a los más altos niveles de decisión, porque hasta 2006 sólo podían ingresar a escuelas de servicios, lo que no ha permitido que alcancen un cargo de alto nivel, en parte porque las escuelas donde se puede hacer “carrera” no habían abierto sus puertas para la participación de mujeres.

1.2. FUNDACIÓN DE LA ESCUELA MILITAR DE ESPECIALISTAS DE LA FUERZA AÉREA

En México, la enseñanza de la meteorología con propósito militar se inició originalmente en el año de 1934, cuando la comisión de estudios militares de la Secretaría de Guerra y Marina, nombró Director del primer curso de meteorología al Comodoro Leopoldo Hernández Aceves; integrándose el “pie veterano” del Servicio Meteorológico Militar en nuestro país, con once Jefes y Oficiales masculinos.

La Escuela Militar de Meteorología pasó revista de entrada con fecha 22 de enero de 1947, fue abanderada el 15 de septiembre de 1952, recibiendo el Lábaro Patrio de manos del General de División Piloto Aviador Antonio Cárdenas Rodríguez, entonces Jefe de la Fuerza Aérea Mexicana. Aun persiste el ambiente masculino de la escuela a causa de la permanencia de ideas sesgadas de género sobre la actividad de lo militar en general y de la meteorología en el caso específico.

El 24 de febrero de 1986, se llevó a cabo el acto de Reposición de la Bandera que correspondía a la denominación original de "Escuela Militar de Meteorología", por la correspondiente a la de “Escuela Militar de Especialistas de Fuerza Aérea”, cada organismo militar cuenta bajo su custodia con una “bandera de guerra” a la que sus integrantes juran defender en los términos estipulados en los reglamentos militares, esta bandera simboliza todo aquello a lo que nos comprometemos proteger.

El 13 de abril de 1993 fue expedido y publicado el actual Reglamento del Colegio del Aire, ordenamiento que incluye en su título tercero lo relacionado con la Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea, donde los juicios sobre lo que se ha venido señalando continúan persistiendo.

Eventos relevantes en el proceso de formación de la EMEFA:

El 13 de octubre de 1959, la Escuela Militar de Meteorología pasó revista de cese como Plantel separado y revista de entrada como Plantel constitutivo del Colegio del Aire; máxima Institución de Educación Militar Aérea de la Fuerza Aérea Mexicana.

En el año de 1951 se implementó a nivel licenciatura la carrera de Meteorólogo Militar, hasta la fecha continúa impartándose a Oficiales de Fuerza Aérea Aerólogos.

En 1959 se inició el curso de formación de Oficiales de Fuerza Aérea Aerólogos, el cual es de nivel medio superior y continúa impartándose esta especialidad a personal militar y civil.

En el año de 1960 se implementa el curso de formación de Oficiales de Fuerza Aérea Controladores de Vuelo y continúa impartándose a personal militar y civil.

La creación de las diferentes especialidades no se vio acompañada por un cambio en la visión de quién debía realizar las distintas actividades en las que se formaban, por lo que hasta 2006 esta escuela fue considerada como un espacio para formación de varones, ya que las mujeres participaban como personal formativo y de apoyo, pero no como cadetes.

En el año 2007, la Escuela Militar de Especialistas de Fuerza Aérea abrió sus puertas para que ingresaran mujeres a los cursos de formación de oficiales Aerólogos y Controladores de Vuelo, pero no para la carrera de Meteorólogo por motivos de carácter normativo como veremos en el siguiente capítulo, con lo que se fracturó la visión de una escuela y espacio totalmente masculinizado.

Las tradiciones y costumbres existentes en la EMEFA tienen gran valor, están sustentadas en el marco normativo y determinan la forma de pensar y actuar de todos sus integrantes, como ya hemos mencionado, el deber de obediencia es la piedra angular en la formación militar, sustentada en el marco normativo que regula el funcionamiento de la escuela y del Ejército y Fuerza Aérea, por lo que la modificación de tales valores y costumbres tendrá éxito en la medida en que la normatividad existente sea modificada.

1.3. SITUACIÓN ACTUAL DE LA ESCUELA MILITAR DE ESPECIALISTAS DE LA FUERZA AÉREA

La Escuela Militar de Especialistas de Fuerza Aérea está ubicada en el Colegio del Aire, en Zapopan, Jal., su misión es “Formar Oficiales de Fuerza Aérea Aerólogos y Controladores de vuelo, así como Licenciados en Meteorología Militar, con conocimientos científicos, técnicos y prácticos; con sólidos principios y valores éticos; así como virtudes militares para asumir posiciones de liderazgo y satisfacer las necesidades de operación de los organismos del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos”.

Los alcances del liderazgo a que se hace referencia están directamente relacionados con el grado que se ostente, en cada grado se tiene un límite en la magnitud de los organismos que un militar puede comandar, como ejemplo podemos mencionar que un cabo puede comandar organismos de cuatro soldados, un sargento once soldados, un Subteniente treinta y tres soldados, y así sucesivamente.

Para cumplir con su misión, en la escuela se imparten los siguientes cursos:

La Licenciatura en Meteorología: tiene como propósito especializar a los oficiales Aerólogos en lo concerniente al estudio del estado del tiempo, analizando la información meteorológica y elaborando pronósticos meteorológicos de interés general y especial para las Fuerzas Armadas. Esta Licenciatura tiene una duración de tres años y pueden ingresar oficiales Aerólogos (Teniente a Capitán primero), actualmente no existen mujeres con esta jerarquía, ya que las primeras egresadas en 2010 tienen la jerarquía de Subtenientes.

Para los estudios de meteorología, las áreas de mayor importancia son el aspecto climático, meteorológico, geográfico y físico del Territorio Nacional, lo cual implica el conocimiento de los fenómenos atmosféricos, sus causas y efectos, para coadyuvar al mejor empleo de los recursos humanos y materiales dentro de las operaciones de las unidades del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.

Los egresados como Licenciados en Meteorología obtienen una asignación económica superior, pero conservan el grado con el que ingresaron, a menos que alcancen un grado superior mediante el proceso de exámenes de promoción al que tienen derecho durante sus estudios en la escuela o al término de ellos. De continuar con su carrera militar tienen opción de ingresar a la Escuela Superior de Guerra, teniendo como requisito haber laborado como mínimo durante dos años después de terminar esta carrera, esta opción estaría disponible a las mujeres en las mismas condiciones.

El curso de formación de oficiales Aerólogos se imparte a personal militar y civil, hombres y mujeres, tiene como finalidad preparar al cadete con los conocimientos básicos de meteorología, convirtiéndose en auxiliares inmediatos del meteorólogo en lo que se refiere a la observación y reporte de las condiciones meteorológicas actuales. El curso tiene una duración de tres años. El Oficial Aerólogo tiene la responsabilidad de observar, registrar y reportar las condiciones atmosféricas, información que servirá de base para la

posterior elaboración de pronósticos meteorológicos, para su utilización dentro de la Red de Estaciones Meteorológicas ubicadas en el territorio nacional en beneficio de las operaciones militares que efectúan el Ejército y la Fuerza Aérea Mexicana.

El curso de formación de oficiales Controladores de Vuelos se imparte a personal militar y civil, hombres y mujeres, tiene como finalidad preparar al cadete en todo lo concerniente a la especialidad de control de tránsito aéreo, en su modalidad de aeródromo y aproximación. Por lo que respecta a la formación militar se capacita a los cadetes para integrarse al sistema de vigilancia aérea nacional mediante el empleo de todo tipo de radares basados en tierra y a bordo de aeronaves militares de la Fuerza Aérea Mexicana. El curso tiene una duración de tres años. El Controlador de Vuelo, dentro de las actividades que realiza en la Fuerza Aérea, tiene la responsabilidad de mantener la seguridad de las operaciones aéreas y la vigilancia del espacio aéreo nacional coadyuvando con dependencias y autoridades civiles en la operación eficaz y segura del control de tránsito aéreo.

Los estudiantes militares o civiles que ingresan a los cursos de formación de oficiales se denominan genéricamente “cadetes”. Al término de los estudios correspondientes a los cursos de Aerólogos y Controladores Militares de Vuelos, se otorga a los cadetes la jerarquía de Subteniente de Fuerza Aérea y son asignados para realizar sus actividades profesionales en las Unidades, Dependencias e Instalaciones de la Fuerza Aérea Mexicana distribuidas en el territorio nacional.

¿Cómo vive un cadete en la Escuela? Las y los cadetes de los cursos de formación de oficiales Aerólogos y Controladores de Vuelos, permanecen en calidad de internos de lunes a sábado, tienen programadas actividades académicas y físicas de todo tipo, el horario de actividades es de las 05:15 a las 21:00 hrs. de lunes a viernes y el sábado de las 05:15 a las 11:00 hrs. Los cadetes de ambos sexos conviven todo el día en todas las actividades, excepto en el descanso y aseo personal, los dormitorios están ubicados en el mismo edificio [pero separados espacialmente](#).

Como parte de sus obligaciones rutinarias, además de las actividades académicas, deben realizar diferentes “servicios” de guardia o vigilancia, el primero tiene una duración de veinticuatro horas y cada cadete debe desempeñar la vigilancia de un área específica en tres turnos de cuatro horas (mañana, tarde y noche). El servicio de vigilancia consiste en

permanecer alerta resguardando un determinado local durante un turno de dos horas (entre las 21:00 y las 05:00), ambos servicios se desempeñan diariamente, incluidos los días festivos y fines de semana, quedando suspendidos únicamente en los periodos vacacionales, los cuales son dos, uno en el mes de diciembre y otro en el mes de agosto.

Además de las actividades descritas anteriormente, los cadetes participan en actividades de tiro, competencias deportivas, desfiles y ceremonias, maniobras militares, actividades de labor social, aplicación del plan DN-III-E y combate al narcotráfico.

Todas las actividades programadas son obligatorias y están sujetas a supervisiones y revistas por parte de los superiores jerárquicos, cualquier falta a la limpieza, orden y disciplina está penalizada por sanciones disciplinarias que consisten en amonestaciones o arrestos por infracciones a lo estipulado en el marco normativo (los reglamentos militares). Estas sanciones son asentadas en el historial de cada cadete, el cual se utiliza para la dictaminación de la conducta militar, aspecto que es considerado, junto a otros más, en la selección del personal que deba recibir mayor “jerarquía” (cadete de primera, cabo de cadetes, sargento segundo de cadetes y sargento primero de cadetes), lo que los coloca en una posición de mando frente al resto de cadetes y una mayor retribución económica, como distinción a su desempeño escolar general.

El ejercicio del mando militar está sustentado en las leyes y reglamentos militares vigentes, el medio militar exige: abnegación, patriotismo, lealtad, disciplina, sacrificio, un elevado concepto del honor y como único resultado posible el cumplimiento de la misión. Las actividades que realizan las y los cadetes tienen como propósito inculcarles estos valores, no solo a través de pláticas, conferencias, lectura de documentos normativos, sino mediante vivencias personales que les permitan entenderlos y aplicarlos de mejor manera. En razón de esto, se pretende que los cadetes, mujeres y hombres, reúnan condiciones físicas, emocionales y afectivas fuertes que les permitan tener tolerancia a la frustración y resistencia a la fatiga.

La profesión militar requiere de una organización jerárquica rígida que garantice la obediencia y asegure el cumplimiento de las órdenes, pero al mismo tiempo requiere que quién ejerce el mando tenga la preparación, los conocimientos y el dominio suficientes para tomar decisiones adecuadas y razonadas en el cumplimiento de su misión.

La ejecución de actividades militares frecuentemente se ve influenciada por situaciones de gran tensión por la presencia de riesgos reales, lo que exige tomar medidas radicales para asegurar el cumplimiento de las órdenes y por consiguiente el logro de la misión. Estas situaciones hacen necesario que los militares que ejercen el mando posean condiciones de personalidad y carácter que les permitan incluso imponer sus decisiones para lograr la obediencia en el cumplimiento de las órdenes.

Este es el contexto en el que se inserta la participación activa de las mujeres en este plantel de educación militar aérea, la que de acuerdo a la política nacional de igualdad de género, enmarcada en instrumentos nacionales e internacionales del cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, debe realizarse, sin discriminación; sin embargo, una falta de conocimiento sobre estos instrumentos y sobre la conceptualización y comprensión de lo que es el género, puede conducir a la discriminación. De ahí la importancia de abordar estos temas, lo que se hará en el siguiente capítulo.

CAPITULO II

LA DISCRIMINACIÓN Y LOS **DERECHOS** HUMANOS DE LAS MUJERES

El marco analítico fundamento de este trabajo de investigación lo constituyen los derechos humanos de las mujeres, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, especialmente en lo referente a la educación, por lo que se busca proporcionar una visión global y general del concepto de los derechos humanos y su proceso de evolución y desarrollo para desembocar en el surgimiento de los derechos humanos de las mujeres y la forma en que influyen en la apertura de la Escuela militar de Especialistas de la Fuerza Aérea para el ingreso de mujeres a sus filas.

La discriminación se refiere a distinciones, restricciones o exclusiones hacia una persona o grupo de personas por diferentes causas, las cuales se encuentran en situaciones desfavorables. Parte del fundamento de los derechos humanos es el principio de igualdad de todas las personas y precisamente la discriminación consiste en la ruptura de la igualdad sustancial y formal en términos amplios.

2.1. CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN

Ubicamos el derecho a la no discriminación, como el derecho a la igualdad, la discriminación se refiere a la ruptura de la igualdad; vinculando el concepto de discriminación a la ruptura de la igualdad de trato (la igualdad justa consistirá en tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales), a través de las figuras de las llamadas “discriminación directa” o “discriminación indirecta”. (Barrére, 2007)

A pesar de que la propia Barrére cuestiona este concepto de la discriminación como ruptura de la igualdad de trato, argumentando la necesidad de especificar si la discriminación se da en condiciones intragrupalas (individuos pertenecientes a un mismo grupo) o intergrupales (individuos pertenecientes a diferentes grupos), haciendo referencia a cuestiones estructurales que quedan fuera del alcance de análisis de este trabajo en el que nos enfocamos a los aspectos normativos.

Entendiendo por “[...] discriminación directa a la conducta que rompe con la igualdad de trato, efectuando diferenciaciones basadas en características definitorias de las

personas pertenecientes a un grupo [...] discriminación indirecta en el caso de que la igualdad de trato se rompa a resultas de los efectos o consecuencias de la misma [...]”. Tal clasificación entre discriminación directa e indirecta no contempla otras situaciones de discriminación como la estructural; sin embargo, se considera válido utilizarla ya que no se están analizando situaciones estructurales, sino cuestiones relativas a la problemática generada a partir de las normas.

De acuerdo con la “Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación” se entiende por discriminación “toda **distinción, exclusión o restricción** que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones”. En esta definición podemos constatar la vinculación existente entre la discriminación y la igualdad; ya que ante distinciones (o tratos diferentes), exclusión (o eliminación), o ante restricción (o la disminución); estaríamos frente a la negación o ruptura de la igualdad de trato.

Si el acto discriminatorio tiene por “objeto” la violación de los derechos humanos de la mujer estaríamos frente a una discriminación directa. Si el acto discriminatorio tiene por “resultado” la violación de los derechos humanos de la mujer, estamos frente a una discriminación indirecta. En términos de lo expuesto por Alda Facio no tiene relevancia si la norma tiene el propósito de discriminar, si sus resultados ocasionan la discriminación es suficiente para calificarla y modificarla por discriminatoria. (Facio Alda, 2007: 14)

La definición enunciada en la mencionada Ley es compatible con lo expuesto anteriormente, observando cómo diferencia que no considera las distinciones, exclusiones o restricciones que tengan como resultado y no como objeto la discriminación, por lo que consideramos que deja fuera el concepto de discriminación indirecta.

Entendiendo que la igualdad de trato no implica que invariablemente se trate por igual a todos, sino que se tratará igual a los iguales y a los desiguales en modo desigual, buscando con ello equiparar o igualar las condiciones de quienes se encuentran en desigualdad. (Bobbio, Norberto, 1993: 64)

2.1.1. Discriminación directa

Haciendo referencia a otros conceptos del término encontramos que “Existe discriminación **directa** si una persona es, ha sido o sería tratada de una forma menos favorable que otra en una situación comparable. Se considera discriminación **directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.” (Aguilera, 2007: 3), por ejemplo disposiciones laborales que impidan que una mujer sea contratada por estar embarazada.

2.1.2. Discriminación indirecta

“Hay una discriminación **indirecta** si disposiciones, criterios o procedimientos aparentemente neutrales pueden poner a ciertas personas, en desventaja particular respecto de otras personas, salvo que las disposiciones, criterios o procedimientos en cuestión estén objetivamente justificadas por una finalidad legítima y los medios elegidos para la realización de dicha finalidad sean adecuados y necesarios.” (Aguilera, 2007: 9)

“Se considera discriminación **indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”

Por ejemplo una práctica laboral en la que se exija que los empleados realicen trabajos nocturnos únicamente, este tipo de medidas podría afectar a mujeres que requieran efectuar pagos adicionales a personas que cuiden a sus hijos durante su ausencia. Como podemos observar la discriminación **indirecta**, incluye aquellas medidas que no hacen referencia al sexo, pero que, perjudican en la práctica a las mujeres.

2.1.3. Discriminación de acuerdo a la CEDAW

Tal como ya mencionamos esta Convención es fundamental en el desarrollo de nuestro trabajo, que gira precisamente en torno a lo que se entiende por discriminación. La CEDAW define la discriminación como: “Cualquier **distinción, exclusión o restricción** hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el **reconocimiento, goce y ejercicio** por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”.⁴

La “Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza” proporciona referencias sustanciales para entender la discriminación en materia de enseñanza, su definición es consistente con la relación encontrada previamente entre la discriminación y la igualdad de trato, si bien podría ser utilizada para el análisis de nuestro trabajo, la utilizaremos para el análisis de la dimensión de acceso a las carreras de la EMEFA, por considerar de particular relevancia lo estipulado en su artículo 1, fracción 2 “Limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo”

2.1.4. Discriminación y Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos se sustenta primordialmente en el principio de igualdad, considerando que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna y por ninguna causa. Todos somos iguales ante la ley y tenemos, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Consideramos que se presenta tal situación de discriminación cuando se rompe el mencionado principio de igualdad formal y sustancial de las personas.

⁴ **artículo 1** de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, de 18 de diciembre de 1979.

2.2. ¿QUÉ SON LOS DERECHOS HUMANOS?

¿Son aspiraciones, realidades, prerrogativas, obligaciones o facultades del estado, derechos naturales del individuo, objetivos por alcanzar, instrumentos para lograr objetivos superiores?

Para establecer una definición aceptable de lo que son los derechos humanos es menester mencionar los fundamentos que sirven para su desarrollo, por ejemplo los enfoques o contextos siguientes: (Guastini, 2001: 224)

Contexto Ius Positivista.- Son derechos universales los derechos establecidos en el marco del sistema jurídico de que se trate. Los derechos contenidos en los textos constitucionales y en las leyes de más alta jerarquía y en el ámbito internacional los establecidos en las declaraciones, tratados y convenciones sobre derechos humanos.

Contexto Ius Naturalista.- Define a los derechos humanos, como aquellos pertenecientes a todo hombre, antes de la existencia del estado, considerados también como derechos morales o “naturales”.

Ambas posiciones establecen los criterios esenciales para determinar el procedimiento y contenidos de la definición de derechos humanos.

Una definición que consideramos válida nos dice que son: “Aquellas condiciones y prerrogativas que toda persona posee por el sólo hecho de existir, sin importar su raza, sexo, color, idioma, religión, orientación sexual, edad, opinión política, origen nacional o social, posición económica y/o de nacimiento”, tal definición implica reconocer una prevalencia de la doctrina Ius Naturalista, acorde con su concepción como derechos morales, es decir, como pretensiones derivadas de principios éticos anteriores al Estado. (Fernández, 1982: 99)

Según la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, son el “Conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad

jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado”.⁵

De acuerdo a lo mencionado, esta definición puede ubicarse dentro del enfoque de la doctrina Ius positivista, al mencionar que son “derechos establecidos en la Constitución y en las leyes”.

De esta definición podemos realizar las siguientes distinciones: Nos dice que son entendidos como un conjunto de “derechos, atributos o facultades”, intrínsecos a las personas; que su realización es necesaria “para el desarrollo del individuo en sociedad”; y que dichas facultades deben estar “reconocidas y garantizadas por el estado”.

Creemos que la definición de lo que son los derechos humanos y sus contenidos pueden variar de acuerdo al contexto socio-histórico que se esté viviendo, de hecho consideramos que el desarrollo de los derechos humanos ha sido influenciado precisamente por la forma en que lo percibe la sociedad, los derechos humanos han evolucionado conforme evoluciona la sociedad, son producto de ella y de sus interrelaciones.

En consonancia con lo dicho, de la idea de que los derechos humanos son una categoría histórica que solo puede ser entendida en un contexto determinado, surge una clasificación que los divide en tres generaciones, considerando principalmente su progresiva cobertura y el tipo de derechos que contiene cada generación. (Pérez Luño, 1987, 55)

Primera generación.- Forman parte de ella los denominados derechos civiles y políticos, son de tipo individual, los cuales en esencia imponen al Estado **RESPETAR** los derechos fundamentales del ser humano, este primer grupo lo constituyen los reclamos que motivaron las Revoluciones Burguesas del siglo XVIII en diversas partes del mundo.

También podemos mencionar que los derechos civiles y políticos incluidos en esta categoría, son considerados por algunos autores liberales como los “verdaderos derechos humanos”, ya que los deberes correlativos solo necesitan que el Estado no interfiera (derechos negativos) con las libertades individuales (Stammers Neil, 2007: 60)

Segunda generación.- La constituyen los derechos de tipo colectivo, los económicos, sociales y culturales. Surgen como resultado de la Revolución Industrial en Europa; en

⁵ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, “Concepto de los derechos humanos”, México, CNDH, julio 2010, disponible en Internet://www.cndh.org.mx/losdh/losdh.htm

México, la Constitución de 1917 fue la primera en incluir los Derechos Sociales en el mundo. Tales derechos constituyen una obligación de **HACER** del Estado y son de satisfacción progresiva acorde a las posibilidades económicas del Estado. Entre estos derechos ubicamos el que se refiere al inherente a que “Toda persona pueda acceder a la educación en sus diversas modalidades”.

Tercera generación.- Se forma por los llamados derechos de los pueblos o de solidaridad. Surgen en nuestro tiempo como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones, así como de los distintos grupos que la integran, son derechos relacionados con nuevas tecnologías o la conservación del medio ambiente. Fueron promovidos a partir de la década de los setenta para incentivar el progreso social y elevar el nivel de vida de todos los pueblos, en un marco de respeto y colaboración mutua entre las distintas naciones de la comunidad internacional.

A pesar de la advertencia que hace Pérez Luño de que el desarrollo de los derechos humanos no puede entenderse como una progresión histórica, cronológica, ni lineal, consideramos que el empleo de tal clasificación en tres generaciones es apropiado e ilustrativo de cómo el desarrollo de la sociedad ha tenido influencia directa en su concepción.

Independientemente de la consideración de los derechos humanos como derechos naturales o como derechos jurídicos, se puede afirmar que son necesidades esenciales o fundamentales de las personas para lograr un desarrollo integral del individuo dentro de la sociedad, son producto de las luchas sociales por el reconocimiento de condiciones de libertad, de igualdad y de fraternidad. Libertad considerada en sentido amplio, de pensamiento, de expresión, de trabajo, de religión. Igualdad en el derecho y en los hechos, sin importar el origen, edad, raza, sexo, color, opinión política o religiosa y libre de todo tipo de discriminación. Fraternidad en términos de eliminar estereotipos basados en la raza, el sexo, las opiniones, condiciones sociales, etc. de tal manera que se propicie la cooperación entre las naciones y entre los distintos grupos sociales. Los derechos humanos son una respuesta a los intentos de los grupos privilegiados por mantener la dominación sobre otros grupos de la sociedad que se encuentran en condiciones desventajosas. En palabras de Stammers “los derechos humanos han sido construidos socialmente en el

contexto de los movimientos sociales, que desafían las relaciones existentes y las estructuras de poder” (Stammers Neil, 2007: 58).

Estos derechos han tenido un desarrollo progresivo, determinado por la forma en que las sociedades han ido evolucionando, han reflejado los anhelos y reconocimiento de la necesidad de ampliar el ámbito de los “derechos” de las personas con la correspondiente disminución de los deberes que fueron privilegiados previamente.

El desarrollo progresivo de los derechos humanos puede constatarse en las múltiples declaraciones, convenciones y tratados que se fueron alcanzando en diferentes épocas de la historia de la humanidad. A continuación citamos los documentos más relevantes.

La carta de las Naciones Unidas de 1945, establece que uno de los propósitos de la Organización es el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos. “La Declaración Universal de los Derechos Humanos” fue proclamada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948, y representa la intención de los estados miembros de compendiar en un solo documento los derechos y libertades fundamentales de todos los seres humanos.

La Declaración establece sus fundamentos en el principio de “prohibición general de la discriminación”; enumera grupos concretos de derechos como los Civiles y Políticos (artículos 3 al 21) y los Económicos, Sociales y Culturales (artículos 22 al 28).

La característica esencial de este instrumento es que no es jurídicamente vinculante; sin embargo su importancia y amplitud le otorgan una gran fuerza moral. (OACNUDH, 2007)

El principio fundamental de “prohibición de la discriminación”, enunciado por la Declaración lo emplearemos para sustentar los derechos de las mujeres de acceder a la educación militar, en condiciones de igualdad y libres de discriminación.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), por su propia naturaleza no contiene obligaciones vinculantes, motivo por el que Naciones Unidas decide redactar otros documentos sobre derechos humanos destinados a imponer obligaciones concretas a sus partes.

Una de las características de las relaciones al interior de la Organización de las Naciones Unidas es que el contexto de la guerra fría influyó en la falta de acuerdo sobre la importancia relativa de los derechos Civiles y Políticos y los derechos Económicos,

Sociales y Culturales (Stammers Neil, 2007: 60), por lo cual se acordó la creación de dos grandes pactos de tipo vinculante:

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), que fue aprobado el 16 de diciembre de 1966, contiene los derechos ya contemplados en la declaración, pero formalizándose en un instrumento vinculante en el que se compromete a los Estados firmantes para que respeten los Derechos protegidos. Consta de un Preámbulo y seis partes: La Parte I (Artículo 1), se refiere a la “Protección de la integridad física del individuo”; la Parte II (Artículos 2 a 5), trata respecto de la “Equidad procesal en la ley”; la Parte III (Artículos 6 a 27), establece la “Protección por motivos de sexo, religiosos, raciales u otras formas de discriminación”; la Parte IV (Artículos 28 a 45), refiere a la “libertad individual de creencia, expresión, asociación, de prensa, el derecho a celebrar asambleas”; la Parte V (Artículos 46 a 47), fundamenta el “Derecho a la participación política”; y la Parte VI (Artículos 48 a 53), “Regula la ratificación, entrada en vigor, y modificación del Pacto”.

En este pacto encontramos el sustento del derecho a la no discriminación por motivos de sexo, en su parte III, artículos 6 a 27.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), también aprobado en 1966, compromete a las partes a trabajar para satisfacer los derechos económicos, sociales y culturales de las personas, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado. Consta de un Preámbulo y cinco partes:

La **Parte I** (Art. 1), Reconoce el derecho de libre determinación de los pueblos, incluido el derecho a "determinar libremente su condición política"; la **Parte II** (Arts. 2 a 5), establece el principio de "realización progresiva"; la **Parte III** (Arts. 6 a 15), incluye los derechos al trabajo; la seguridad social; la vida familiar; un nivel de vida adecuado, alimentación, vestido y vivienda; la salud; la **educación** (Arts. 13 y 14); y la Participación en la vida cultural (Artículo 15); la **Parte IV** (Arts. 16 a 25), “Regula la presentación de informes y seguimiento del Pacto y las medidas adoptadas por las partes para su aplicación”; y la **Parte V** (Arts. 26 a 31), “Regula la ratificación, entrada en vigor, y modificación del Pacto.”

En dicho pacto encontramos el sustento del derecho a la educación, como base para acceder a otro tipo de derechos, en términos de lo expuesto en las Observaciones Generales

Número 13: “[...] La educación es un derecho humano intrínseco y un medio indispensable de realizar otros derechos humanos [...] La educación desempeña un papel decisivo en la emancipación de la mujer [...], la promoción de los derechos humanos y la democracia [...]”.

Lo anterior es parte de la discusión generada al pretender establecer la importancia relativa entre ambos pactos, algunos autores sostienen que los derechos económicos, sociales y culturales son relevantes para ejercer los derechos políticos y civiles. El ejercicio pleno del derecho a la educación, permitirá a las mujeres alcanzar igualdad de oportunidades en el trabajo y ocupar cargos de decisión, concretamente en la EMEFA les permitirá acceder a posiciones de liderazgo y toma de decisiones acordes con el grado que ostenten y con la posibilidad de acceder a mandos superiores, con la consiguiente mejora en sus condiciones económicas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, integran la llamada “Carta Internacional de Derechos Humanos”. La Carta constituye el compendio fundamental de los derechos humanos y, como mencionamos, representa los esfuerzos de las naciones por establecer condiciones adecuadas para el desarrollo de las personas en sociedad, es el instrumento de mayor relevancia para oponerse a los abusos de los Estados y de los grupos privilegiados.

En apoyo de lo anterior podemos citar la Observación General Número 13 del PIDESC sobre el derecho a la educación, la cual establece cuatro características que debe cumplir la educación, las cuales son de utilidad en el análisis que realizamos:

Disponibilidad. Debe haber instituciones y programas de enseñanza en cantidad suficiente. Las condiciones para que funcionen dependen de factores como: edificios u otra protección contra los elementos, **instalaciones sanitarias para ambos sexos, docentes calificados**, bibliotecas, servicios de informática, tecnología de la información, etc.;

Accesibilidad. Las instituciones y los programas de enseñanza han de ser accesibles a todos, sin discriminación y accesibilidad material.

Aceptabilidad. La forma y el fondo de la educación, comprendidos los programas de estudio y los métodos pedagógicos, han de ser aceptables para los estudiantes y los padres;

Adaptabilidad. La educación ha de tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las necesidades de sociedades y comunidades en transformación y responder a las necesidades de los alumnos en contextos culturales y sociales variados.

La educación en la EMEFA debe reunir características de disponibilidad en cuanto a la existencia de edificios, docentes e instalaciones adecuados; y de accesibilidad por lo que se refiere a la posibilidad de acceder en condiciones libres de discriminación por cualquier motivo.

A partir del esquema general de desarrollo de los derechos humanos descrito anteriormente, se inicia un proceso de especificación de los derechos, en el que empiezan a redactarse instrumentos que protegen derechos específicos o grupos específicos de personas, que por su importancia o situación desfavorable en que pudieran encontrarse, se considera necesario para una mejor protección y ejercicio de sus derechos. Siguiendo la tradición de progresividad en la consecución del reconocimiento de los derechos empiezan a surgir luchas por el reconocimiento de derechos humanos específicos, entre los que se ubican los derechos humanos de las mujeres.

2.3. DERECHOS HUMANOS ESPECÍFICOS DE LAS MUJERES

En la sociedad predomina una cultura discriminatoria de lo femenino, y con frecuencia los hombres -esposos, hijos, jefes- abusan del poder, que aparentemente y por estereotipos de género, les da su fuerza o su autoridad y causan daños patrimoniales, psicológicos, físicos y sexuales a las mujeres que conviven con ellos. También con frecuencia las autoridades no atienden debidamente a las mujeres que acuden a denunciar un delito o a demandar un derecho, a pesar de reconocerse en diferentes instrumentos nacionales e internacionales que las mujeres y los hombres somos iguales ante la ley.

En términos de lo dispuesto por la “Carta Internacional de Derechos Humanos” y las diferentes convenciones, las mujeres legalmente tienen tanto los mismos derechos como las mismas obligaciones que los hombres en materia de derechos humanos, al ser éstos de carácter universal.

Con el propósito de resarcir y eliminar las constantes violaciones y tratos discriminatorios de que son objeto las mujeres, se inicia un proceso de búsqueda del

reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, trayendo como resultado “La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW)⁶ y la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (Belem do Pará), las cuales son consideradas como los instrumentos internacionales más importantes para proteger los derechos de las mujeres.

Estas convenciones contienen una serie de derechos humanos que pertenecen a todas las mujeres por igual. Por ejemplo, la CEDAW contiene derechos en áreas como la educación, la salud, la participación política y el empleo. Por su parte, la Convención de Belem do Pará, centra su atención en el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, que es un derecho al que la CEDAW no aborda de manera específica. De ahí que se pueda afirmar que ambas convenciones son complementarias para garantizar el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) surge del trabajo de la “Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer”, órgano creado en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Dicha Comisión, comienza a preparar la CEDAW, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.⁷

La Convención tiene como objetivo eliminar efectivamente todas las formas de discriminación contra la mujer, obligando a los estados a reformar las leyes vigentes. En su **artículo 1**, la CEDAW define la **discriminación contra la mujer** como: *Cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.*

Este documento forma parte medular de este trabajo de investigación, ya que se tomó como punto de partida para analizar la situación en que se da el reconocimiento del derecho

⁶ La Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres tiene como principios rectores la igualdad y la no discriminación, entendidos en los términos establecidos por la CEDAW

⁷ Firmada por México el 17 de Julio de 1980 y ratificada el 23 de marzo de 1981.

de la mujer para acceder a la educación en la Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea, en condiciones de igualdad y libres de discriminación.

A partir de lo enunciado en el artículo 10 consideramos las dimensiones de análisis del marco normativo de la EMEFA:

*Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para **eliminar la discriminación contra la mujer**, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre **en la esfera de la educación** y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:*

*a) **Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional**, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;*

*b) **Acceso a los mismos programas de estudios**, a los **mismos exámenes**, a **personal docente** del mismo nivel profesional y a **locales y equipos escolares** de la misma calidad;*

*c) **La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino** en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;*

*d) **Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios**;*

*e) **Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente**, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;*

*f) **La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios** y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;*

g) *Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;*

h) *Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.*

2.4. DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN

Como vimos anteriormente, la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de que no deben establecerse discriminaciones, en este principio se fundamenta el derecho de todas las personas a la educación, en razón de lo cual se considera que las discriminaciones en la esfera de la enseñanza constituyen violaciones a los derechos enunciados en la propia Declaración. Por lo que es menester no sólo prohibir todas las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, sino también procurar la igualdad de oportunidades⁸ y de trato para todas las personas en dicha esfera.

Con este propósito se formula la “Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza” (ONU, 1960), la cual define la discriminación como “toda **distinción, exclusión, limitación o preferencia** fundada en la raza, el color, el **sexo**, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, **que tenga por finalidad o por efecto** destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza”, y, en especial:

1. Excluir a una persona o a un grupo del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza;
2. Limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo;
3. A reserva de lo previsto en el artículo 2 de la presente Convención, instituir o mantener sistemas o establecimientos de enseñanza separados para personas o grupos; o

⁸ [Entendiendo por igualdad de oportunidades lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, “Que cada mexicano, sin importar la región donde nació, el barrio o comunidad donde creció o el ingreso de sus padres y en especial aquel que se encuentra en condiciones de pobreza pueda tener las mismas oportunidades para desarrollar sus aspiraciones a plenitud y mejorar así sus condiciones de vida, sin menoscabo de las oportunidades de desarrollo de las futuras generaciones”, y la igualdad de trato referida a “garantizar que las personas sean tratadas sin discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los servidores públicos” \(igual a los iguales y desigual a los desiguales\) según lo establecido en el “Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres S.D.N. 2008-2012”.](#)

4. Colocar a una persona o a un grupo de personas en una situación incompatible con la dignidad humana;

Aun cuando la mencionada convención no hace referencia explícita a los derechos de la mujer en la educación, podemos sustentar su reconocimiento precisamente en el hecho de que su objetivo se enfoca en procurar la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas en esa esfera, además de prohibir la discriminación fundada en el sexo, entre otros motivos.

Dicha definición de discriminación es perfectamente compatible con lo descrito por la CEDAW en el artículo 10, ambas definen la discriminación como “toda **distinción, exclusión, limitación o preferencia**” basadas en diversos criterios que tengan por resultado o efecto la ruptura de la igualdad de trato en la educación. Por lo mencionado consideramos pertinente su inclusión como marco analítico del presente trabajo de investigación, ya que se considera que cubre íntegramente los aspectos relacionados con la discriminación en la educación, los cuales son relevantes al propósito de este análisis.

A diferencia de la definición común del término discriminar, que solo lo menciona como separar o distinguir unas cosas de otras, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH), considera que se hace referencia al trato de inferioridad, exclusión o estigmatización dado a una persona o grupo de personas. (Facio Alda, 2007)

En el análisis que se realiza del artículo 1 de la CEDAW, refiere que la discriminación es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo” [...sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales...], ponderando que queda plenamente establecido el vínculo entre la igualdad y la no discriminación.

Facio (2007) menciona que la discriminación puede revestir distintas formas: **distinción, exclusión o restricción**. Estas formas de la discriminación nos hablan de un determinado grado de agravio de los actos discriminatorios.

También nos indica que dicho acto discriminatorio puede tener “**por objeto o por resultado**” la violación de los derechos humanos, esto es, se puede tener un propósito claro de discriminar o simplemente al establecer condiciones que generan tal consecuencia, sin que por esto deje de considerársele como un agravio a los derechos humanos.

Igualmente refiere que la discriminación puede tener distintos grados, es parcial cuando “**menoscaba**” y es total cuando “**anula**”. También menciona que el acto discriminatorio puede presentarse en diferentes etapas: en el **reconocimiento** (al momento de crear las leyes), en el **goce** (cuales necesidades satisface con el derecho) o en el **ejercicio** (requiere de un mecanismo de denuncia de la violación al derecho).

2.5. DERECHOS HUMANOS AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL (SEDENA)

La Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres establece las acciones para lograr la igualdad entre los géneros en los ámbitos político, económico, social y cultural, busca fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones de gobierno.

La Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, la Ley de Disciplina del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, la Ley de Ascensos y Recompensas del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, el Programa para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres S.D.N. y el Programa Sectorial de la Secretaría de la Defensa Nacional, en alineación al Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, sustentan el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación, vinculado con el desarrollo de las acciones del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD).

La “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres” y la “Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia”, representan los compromisos de México al adherirse a la “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW), documento fundamental en la orientación de los compromisos de respeto y fortalecimiento de los derechos humanos que tiene la Secretaría de la Defensa Nacional.

En los términos descritos, la Secretaría de la Defensa Nacional puso en ejecución el Plan de Acción de Cultura Institucional, con el propósito de establecer y fortalecer la cultura del respeto a los derechos humanos y la perspectiva de género al interior del Ejército y la Fuerza Aérea mexicanos. A partir de este instrumento se desarrollan los

objetivos, estrategias y líneas de acción que permitan alcanzar sus propósitos, este documento fundamenta al interior de la Secretaría de la Defensa Nacional, todo tipo de actividades tendientes a lograr el establecimiento y fortalecimiento de una cultura de respeto a los derechos humanos y, por ende del respeto a los derechos humanos de la mujer, entre ellos “el derecho de las mujeres a la igualdad en la educación”.

En la SEDENA existe un alto grado de sensibilidad y compromiso para el cumplimiento de sus obligaciones en materia de respeto y fortalecimiento de los derechos humanos y específicamente para lograr condiciones de acceso de las mujeres a los programas y acciones de la Secretaría, eliminando la discriminación y buscando la igualdad sustancial entre mujeres y hombres.

Cabe destacar la voluntad política y personal de su titular, el General Guillermo Galván Galván, ya que para lograr la modificación de la cultura institucional, además de modificar las normas, conductas, costumbres, procedimientos y lineamientos internos, es necesario contar con la disposición de sus integrantes y al ser encabezados estos esfuerzos en el dicho y en los hechos por el propio Secretario de la Defensa Nacional, se tiene completa garantía de lograr el éxito.

CAPÍTULO III

SITUACION DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES EN LA EMEFA

3.1. Difusión de la información para estudiar en la EMEFA

La difusión de la información correspondiente al proceso de admisión a la EMEFA está sustentada en el Reglamento de la Ley de Educación Militar en los artículos 118 al 122⁹, en dichos ordenamientos encontramos la siguiente problemática:

El artículo 118 no hace ninguna referencia al género de las personas a las cuales se dirige la información y se desea que participen en el proceso de selección para el ingreso a la EMEFA, el no considerar explícitamente a las mujeres como sujetas de la difusión sobre el proceso de admisión al sistema educativo militar, pudiera ocasionar que muchas de ellas optaran por no participar, porque en el imaginario social las mujeres no deberían incursionar a esta escuela, porque en ella se imparten cursos considerados como “masculinos”.

En el artículo 119, la SEDENA no incluye como eje de sus estrategias de difusión la igualdad y equidad de género, la eliminación de la discriminación hacia las mujeres y/o la promoción y fortalecimiento de los derechos humanos, generando una situación similar a la mencionada en el artículo 118, en el que la falta de explicitación de la igualdad de género, excluyera a las mujeres por la percepción de que dichas estrategias pudieran enfocarse a objetivos diferentes a promover la igualdad y equidad de género.

⁹ Artículo 118 “la etapa de difusión para la admisión, a través de los medios de comunicación y otros mecanismos implementados por la Secretaría, tiene como propósito informar a la población civil y militar las oportunidades para ingresar a las Instituciones Educativas y Cursos que impartan las Jefaturas”.

Artículo 119 “La Secretaría, a través de la Dirección y Rectoría y de la Dirección General de Comunicación Social, establecerá las estrategias y mecanismos para la difusión de los requisitos, términos y condiciones de la admisión a las Instituciones Educativas y los Cursos que impartan las Jefaturas”.

Artículo 120 “La Dirección y Rectoría establecerá la coordinación que sea necesaria con la Secretaría de Educación Pública y otras dependencias de la Administración Pública, así como con instituciones educativas privadas del Sistema Educativo Nacional, para dar a conocer las opciones de admisión al Sistema.”

Artículo 121 “La Secretaría emitirá las directivas correspondientes a la Dirección y Rectoría, a fin de que establezca los lineamientos generales de participación de los organismos militares involucrados en la difusión de la admisión a las Instituciones Educativas”.

Artículo 122 “La Dirección y Rectoría capacitará al personal que habrá de participar en la materialización de las campañas de difusión a la admisión al Sistema”.

El artículo 120 no hace mención de cuáles son los términos en que se dará la coordinación entre la SEDENA, las dependencias de la administración pública y las instituciones de educación privadas; o si esta será obligatoria para las otras instituciones. Se carece de una disposición vinculante en que tanto la SEDENA como las demás dependencias de la administración pública, establezcan relaciones de corresponsabilidad en la coordinación de la difusión de la admisión del sistema educativo militar, para que las mujeres tengan mayores posibilidades de acceso a esta información.

El texto del artículo 121 deja amplio margen de discrecionalidad a la Secretaría para emitir las directivas y lineamientos generales correspondientes al proceso de difusión.

El 122, no menciona literalmente que el personal que da la información sobre educación militar, reciba capacitación en materia de derechos humanos, igualdad y equidad de género, y/o la eliminación de la discriminación hacia las mujeres, y esta condición podría seguir generando la prevalencia de conceptos estereotipados de la condición de las mujeres. La falta de explicitación de la igualdad de género en los lineamientos mencionados conlleva a la discriminación hacia las mujeres de forma no intencionada, es decir, de manera indirecta, excluyéndolas de la oportunidad de ingresar a la EMEFA, la forma en que están especificados aparecen como neutrales al género, pero esto no es así, porque las carreras y la escuela son consideradas socialmente como masculinas y las mujeres no ven a la educación militar, particularmente a estas especialidades, como un espacio donde puedan ingresar.

No se cuenta con un registro sobre el número de mujeres que solicita información sobre estas carreras; sin embargo, el número de solicitantes y su composición puede dar una idea de esta situación: de 1852 concursantes solo 484 (26.1%) fueron mujeres. Si bien lo establecido en el reglamento de la Ley de Educación Militar no establece limitaciones o discriminación hacia las mujeres, en los hechos se genera discriminación.

En términos de lo establecido en el artículo 10 de la CEDAW, la Ley de Educación militar y su Reglamento, representan **exclusión** a las mujeres teniendo como **resultado** el **menoscabo** del **reconocimiento** del derecho de las mujeres, al no hacer alusión a la obligación o posibilidad de implementar estrategias de difusión destinadas específicamente a ellas.

Esta parte de la normatividad es aparentemente neutra en cuanto al trato otorgado; sin embargo, **excluye** a las mujeres respecto a la posibilidad de obtener información para ingresar a la escuela, porque la difusión no hace explícito que pueden hacerlo. Aun cuando en los artículos no se discrimine directamente, por el hecho de ser mujeres, esto ocurre porque existe la idea socialmente aceptada del género de las carreras y la escuela y del ser y hacer de las mujeres, tanto en la población civil femenina como en el personal militar que brinda la información.

Por lo que la normatividad aquí analizada se encuadra en lo establecido para el concepto de “discriminación **indirecta** por razón de sexo”, ya que son disposiciones aparentemente neutras, que en los hechos podrían poner a las mujeres en desventaja particular con respecto a los hombres.

3.2. Acceso a las carreras de la EMEFA

3.2.1. Proceso de selección

El marco normativo relativo al proceso de selección, contenido en los artículos 126 y 128¹⁰, no menciona explícitamente la participación de mujeres en el proceso de selección, dejando a la Secretaria la libertad para emitir las directivas correspondientes a dicho proceso, al no estar consideradas en la normatividad, como se expone a continuación.

En la carrera de Meteorólogo, a causa de los contenidos de los programas de estudios, solo pueden ingresar Tenientes Aerólogos, y actualmente no hay mujeres con esta especialidad y jerarquía, pues su ingreso se dio apenas en el 2007, por lo que no tienen posibilidad de acceso a esta carrera. La primera generación egresó en septiembre de 2010 y podrían acceder a esta carrera hasta el año 2014, después de participar en los exámenes de promoción y obtener el ascenso a Teniente.

En el curso de Controlador Militar de Vuelos y en el curso de Aerólogos, la cantidad de mujeres que pueden ingresar está condicionada a la aprobación de los

¹⁰ Reglamento de la Ley de Educación Militar:

Artículo 126, “La selección del personal para ingresar al Sistema se llevará a cabo mediante la aplicación de los exámenes psicológico, médico, de capacidad física, cultural y otros determinados por la Secretaría”

Artículo 128, “Los procedimientos para la aplicación y los parámetros de evaluación en los exámenes de admisión, se establecerán en las convocatorias correspondientes”

exámenes de admisión y a la cantidad de plazas disponibles, durante el año 2009 el 2% de quienes ingresaron fueron mujeres.

En este sentido es oportuno aclarar que del total de concursantes hombres y mujeres que aprueban los exámenes no todos pueden ingresar, sino únicamente los que correspondan a la cantidad de plazas presupuestales disponibles y los concursantes con las puntuaciones más altas son quienes cubren las vacantes existentes. En este contexto la implementación de una cuota de género no implicaría permitir el ingreso de aspirantes que no satisfagan el perfil de ingreso requerido.

En la admisión 2009 se obtuvieron los siguientes datos, para el curso de Controlador Militar de Vuelos: de doscientas noventa y cinco mujeres que se inscribieron al proceso, entraron siete (el 2.4% del total de mujeres solicitantes). En el curso de Aerólogos: de ciento ochenta y nueve mujeres que se inscribieron ingresaron cuatro (el 2.1% del total de mujeres solicitantes).

Curso	Total concursantes	Mujeres participantes	Mujeres ingresan	%
Controlador de vuelo	1265	295	7	2.4
Aerólogo	587	189	4	2.1

Los datos correspondientes a los hombres fueron, para el curso de Controlador Militar de Vuelos, de novecientos setenta entraron diecinueve (2.0%); y en el curso de Aerólogos, de trescientos noventa y ocho ingresaron once (2.8%)

Curso	Total concursantes	Hombres participantes	Hombres ingresan	%
Controlador de vuelo	1265	970	19	2.0
Aerólogo	587	398	11	2.8

Estos datos nos muestran que la cantidad de mujeres y hombres que ingresaron fue proporcionalmente similar. En ambos cursos ingresaron 11 mujeres y 30 hombres, lo que representa el 2.3% y 2.2%, respectivamente. Es conveniente mencionar como posibilidad

que una menor participación de mujeres en el proceso de selección se pueda deber a estereotipos de género en la difusión y en la percepción de la sociedad respecto de las carreras militares como del ámbito masculino.

De la interpretación de los datos mencionados y de conformidad con lo dispuesto por la CEDAW, se encuentra que la normatividad relativa al proceso de selección ocasiona **exclusión** (Meteorólogos) y **restricción** (Controladores y Aerólogos) a las mujeres, teniendo como **resultado** el menoscabo y la anulación del reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos de la mujer de acceder a los cursos de la EMEFA, definiéndose este hecho como discriminación indirecta al tener por resultado la exclusión.

En términos de la “Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza”, las disposiciones y condiciones existentes en el reglamento militar, en la carrera de Meteorólogos tienen por efecto excluir a las mujeres del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza y las limita a un nivel educativo inferior, al dejarles como única opción un curso de nivel profesional técnico, es decir, al de Controladores de Vuelo y Aerólogos.

3.2.2. Programas de estudio

El artículo 98 del Reglamento de la Ley de educación militar, establece los lineamientos para la organización de los discentes en grupos pedagógicos que permitan desarrollar óptimamente el proceso enseñanza-aprendizaje, es decir utilizando únicamente criterios académicos y de disponibilidad de recursos, este ordenamiento no considera la existencia de mujeres en los planteles militares.

La currícula incluida en los programas de estudios de cada curso es aplicable todo el alumnado, los grupos pedagógicos que se organizan son mixtos, por lo que las mujeres tienen acceso a los mismos programas que los hombres, su posibilidad de acceso a los programas de estudio está sujeta, en los mismos términos que los hombres, a la aprobación de los exámenes de admisión correspondientes y a la existencia de plazas presupuestales.

En el año 2009 los estudiantes en cada curso y año escolar por género fueron los siguientes:

Carrera de Meteorólogo				
Año	Mujeres.	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
Generación 2008-2011	No hay mujeres	0	25	100
Curso de Controlador Militar de Vuelos				
Generación 2009-2012	5	21.7	18	78.3
Generación 2008-2011	1	3.7	26	96.3
Generación 2007-2010	5	9.6	47	90.4

Curso de Aerólogos				
Generación 2009-2012	6	33.3	12	66.7
Generación 2008-2011	6	37.5	10	62.5
Generación 2007-2010	6	24	19	76

En los datos anteriores podemos apreciar una situación más o menos regular y estable, excepto para la Generación 2008-2011 del curso de controlador de vuelo, donde el porcentaje de mujeres que ingresaron se redujo sustancialmente, estimándose que pudo deberse a una menor participación de mujeres en el proceso de selección o un mayor número de mujeres que no alcanzaron la puntuación requerida para ingresar; sin embargo sólo se cuenta con datos de la admisión del año 2009.

De conformidad con lo dispuesto por la CEDAW, en nuestra interpretación, la normatividad correspondiente y el diseño de los cursos y programas de estudio ocasiona **exclusión** (Meteorólogos) y **restricción** (Controladores y Aerólogos) a las mujeres, teniendo como **resultado** el menoscabo y la anulación del reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos de la mujer de acceder a los programas de estudios de la EMEFA.

En términos de la “Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza”, las disposiciones y condiciones existentes para la carrera de Meteorólogos tienen por efecto excluir a las mujeres del acceso a este programa de estudios, limitando sus oportunidades de acceder a niveles de educación superior en condiciones similares a los hombres.

3.2.3. Exámenes

La parte de la normatividad correspondiente la encontramos en los artículos 128 al 133 del Reglamento de la Ley de educación militar, en este rubro están incluidos, tanto los exámenes propios del proceso de selección en el que los aspirantes, mujeres y hombres, deben sustentar básicamente los mismos exámenes: Médico, de capacidad física, psicológica y cultural; como los exámenes regulares de cada curso (mensual, semestral y anual).

La normatividad no menciona explícitamente la presencia de mujeres en el sistema educativo militar, solamente remite a criterios y parámetros establecidos en la convocatoria correspondiente. Los exámenes del proceso de selección tienen por objeto:

Médico	Físico	Psicológico	Cultural
Conocer: talla, peso, salud, toxicológico.	Conocer capacidades físicas, incluye: prueba de decisión; natación; agilidad; velocidad; fuerza de brazo, abdomen y flexibilidad; equilibrio y coordinación; y resistencia.	Conocer características de personalidad, nivel de rendimiento intelectual y adaptación al medio.	Seleccionar al personal en base a los conocimientos básicos necesarios para iniciar sus estudios.
Existen parámetros diferentes para hombres y mujeres.	Existen parámetros diferentes para hombres y mujeres	Los parámetros son iguales para mujeres y hombres.	Los parámetros son iguales para mujeres y hombres.
Los exámenes de admisión se aplican de manera general para todos los cursos y carreras variando únicamente el examen cultural en cuanto a las materias que se incluyen para cada curso.			

En lo que respecta a los exámenes regulares encontramos condiciones similares a las descritas anteriormente, ya que los exámenes culturales de cada materia emplean parámetros iguales para mujeres y hombres; y los exámenes médico y físico emplean parámetros diferentes para mujeres y hombres. Los criterios y procedimientos se encuentran establecidos en la Directiva de sistematización pedagógica, la cual menciona únicamente aspectos técnicos de las evaluaciones, sin mencionar el género de los discentes.

Aun cuando en el caso de las mujeres se presenta distinción en el examen médico y de capacidad física, esta distinción no tiene por objeto ni ocasiona discriminación hacia las mujeres, representa un reconocimiento de la diferencia y tiene por objeto aplicar parámetros de peso y talla diferenciados. Este tipo de medidas están acordes con lo estipulado por la CEDAW y por el programa de igualdad de la SEDENA.

Por lo que en este rubro no encontramos que se presente discriminación hacia las mujeres.

3.2.4. Personal docente

Los artículos 17 al 20 del Reglamento de la Ley de educación militar establecen los lineamientos correspondientes a los docentes militares y civiles. Empleamos esta dimensión de análisis para conocer si los cursos o carreras a que tienen acceso las mujeres cuentan con cuerpo docente del mismo nivel académico y lo que encontramos es que en los cursos y carreras de la EMEFA, según lo estipulado en el Reglamento de la Ley y el del Colegio del Aire, todo el alumnado es incorporado a grupos pedagógicos mixtos en los que se tiene acceso al mismo cuerpo docente, y la asignación y distribución de estos se hace atendiendo aspectos académicos y de disponibilidad de recursos únicamente.

La planta docente de la escuela está distribuida de la siguiente manera:

Carrera de Meteorólogo						
Generación	Mujeres.			Hombres.		
	Lic.	Postgrado	Tec.	Lic.	Postgrado	Tec.
2008-2011	4	---	---	---	3	---
Curso de Controlador Militar de Vuelos						
2009-2012	3	---	---	1	---	---
2008-2011	3	1	---	1	---	---
2007-2010	4	---	---	1	---	1
Subtotal	10	1	0	3	0	1

Curso de Aerólogos						
Generación	Lic.	Postgrado	Tec.	Lic.	Postgrado	Tec.
2009-2012	1	1	---	2	---	---
2008-2011	3	2	---	1	---	---
2007-2010	4	---	---	1	---	---
Subtotal	8	3	0	4	0	0
Total	22	4	0	7	3	1

Es conveniente mencionar que observamos que hay una mayor cantidad de mujeres participando como docentes en el proceso educativo del plantel, posiblemente basado en la percepción de la sociedad respecto del papel de la mujer como responsable de la educación.

Conforme a la Observación General Número 13 del PIDESC, entre las características que debe cumplir la educación, ubicamos la Disponibilidad de docentes calificados para hombres y mujeres, por lo que en términos de dicho documento, no percibimos que exista distinción, exclusión o restricción cuyo objeto o resultado sea el menoscabo o anulación en el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las mujeres.

En cuanto a las disposiciones de CEDAW no encontramos evidencia de que se esté presentando discriminación hacia las mujeres, por cuanto hace al acceso a un cuerpo docente del mismo nivel académico.

3.2.5. Instalaciones

El artículo 7 del Reglamento de la Ley de educación militar menciona que “La infraestructura de las Instituciones Educativas estará provista de los recursos humanos, materiales, técnicos, financieros e **instalaciones** para atender cuantitativa y cualitativamente las necesidades de la Educación del Ejército y Fuerza Aérea”, el artículo 61, establece que “...se considera que una Institución Educativa o Jefatura de Curso es de calidad cuando cuenta, entre otros, con...fracción VI Instalaciones, equipo y materiales didácticos acordes al tipo de enseñanza...” en estos ordenamientos no encontramos referencia a la presencia de mujeres en el sistema educativo militar, ni a la posibilidad de acceder a instalaciones que atiendan las diferencias de género.

El Reglamento General del Colegio del Aire, en esta materia no contiene referencia alguna que contemple la presencia de mujeres en las Escuelas del Colegio del Aire o alguna disposición relativa a la existencia de instalaciones dedicadas para su uso.

Las mujeres disponen para su uso exclusivo de dormitorios y sanitarios que reúnen básicamente las mismas características y condiciones que las empleadas por los hombres, ya que fueron acondicionadas a partir de instalaciones previamente existentes que fueron diseñadas para la población estudiantil masculina. No tienen acceso a algunas instalaciones por las restricciones establecidas en su uso para determinado curso o carrera (como los simuladores de vuelo o los talleres de mantenimiento, por ejemplo), pero esta restricción no se presenta por motivos de género, sino por cuestiones curriculares inherentes a cada curso.

Actualmente la ausencia de mujeres en la normatividad ocasiona que no cuenten con instalaciones diseñadas y pensadas para atender sus necesidades particulares, en escuelas con larga tradición y presencia de mujeres (como la Escuela Médico Militar, Escuela Militar de Odontología y Escuela Militar de Enfermeras) los dormitorios cuentan con mayor cantidad de espejos, los lockers son más amplios y existe mayor cantidad de sanitarios, según lo manifestado por instructoras y cadetes femeninos este reconocimiento de las diferencias les permitiría desarrollarse más adecuadamente durante su estancia en el plantel.

De conformidad con la Observación General 13, la característica que debe cumplir la educación en este sentido, es la Disponibilidad (de edificios adecuados, bibliotecas, servicios de informática, tecnología de la información, así como instalaciones sanitarias para ambos sexos, al alcance de hombres y mujeres) y el Reglamento del Colegio del Aire es omiso a este respecto.

Según lo dispuesto por la CEDAW, en nuestra interpretación, la normatividad correspondiente ocasiona **exclusión** a las mujeres, teniendo como **resultado** el menoscabo en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos de la mujer de acceder a instalaciones que atiendan las diferencias de género durante sus estudios en la EMEFA.

3.3. Acceso a beneficios y reconocimientos

3.3.1. Becas

De conformidad con lo estipulado en el artículo 13 del Reglamento de la Ley de Educación militar, los discentes que sean aceptados e inscritos en un curso gozaran de todos los beneficios que las regulaciones correspondientes les otorguen. El mencionado artículo no hace referencia al sexo de los estudiantes, ni considera la posibilidad de establecer cuotas de género.

El ingreso de un estudiante a la EMEFA, implica la obtención de una beca para realizar sus estudios, esta consiste en la asignación de alojamiento, alimentación, vestuario, equipo y estudios, sin necesidad de realizar algún pago por ello. Refiriéndonos a este tipo de beca, no existen tratos discriminatorios, ya que todos los estudiantes que ingresan obtienen la beca al cien por ciento.

Nominalmente mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso a las becas que otorga el plantel, prevaleciendo las condiciones ya mencionadas, como es el hecho de que en la carrera de Meteorólogo no pueden ingresar a causa de los requisitos establecidos, o en el caso de los cursos de Controlador Militar de Vuelos y Aerólogos, en que la cantidad de mujeres que ingresan está condicionada a los resultados de los exámenes de admisión y las plazas disponibles.

De conformidad con lo dispuesto por la CEDAW, en nuestra interpretación, la normatividad respecto al otorgamiento de becas ocasiona **exclusión** (Meteorólogos) y **restricción** (Controladores y Aerólogos) a las mujeres, teniendo como **resultado** el **menoscabo** y la **anulación del reconocimiento, goce y ejercicio** de los derechos de la mujer de acceder a las becas que otorga la EMEFA.

3.3.2. Subvenciones

El Reglamento General del Colegio del Aire en su artículo 42, Otorga al Director de la EMEFA la facultad de otorgar los nombramientos y distinciones que sean necesarios para cubrir los cuadros del Cuerpo de Cadetes y Oficiales en Instrucción. Esta disposición no menciona el procedimiento, ni los criterios para la asignación de las distinciones, ni [acciones positivas](#) a favor de [las mujeres](#).

En la práctica y para efectos disciplinarios los alumnos más destacados, reciben “jerarquías” que incluyen una asignación económica semanal adicional (denominada Pago Recreativo Estudiantil o PRE) y difieren según la “jerarquía” obtenida durante su estancia en el plantel, a mayor jerarquía mayor cantidad, esta asignación aunque no está regulada en la normatividad, como fue mencionado se basa en el rendimiento académico, disciplinario y de las actitudes y aptitudes de los cadetes para ejercer el mando, además del año escolar que cursen.

Como parte del proceso de selección del personal que obtendrá alguna distinción se valoran, como ya se dijo, las aptitudes y actitudes para ejercer el mando, aparentemente mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades, pero a causa de estereotipos de género prevalecientes en la cultura institucional, las mujeres podrían estar en desventaja en este aspecto, ya que se considera que para el adecuado ejercicio del mando se requiere por ejemplo: “voz de mando” (usualmente identificada con la voz masculina), porte y gallardía.

La asignación de estas distinciones se hace para cubrir las vacantes orgánicas en las Compañías, existe un sargento primero, nueve sargentos segundos, dieciocho cabos y dieciocho cadetes de primera por cada compañía de cadetes; dichas vacantes son cubiertas atendiendo al año escolar que se curse, el promedio de calificaciones, menor cantidad de puntos de demerito (arrestos), el desempeño académico personal y el conocimiento y aplicación de las leyes y reglamentos militares.

Consideramos que al no ser mencionadas las mujeres en la norma y carecerse de criterios definidos y claros respecto al procedimiento de asignación de distinciones, los directivos podrían implementar criterios masculinizados exclusivamente o dar mayor ponderación a aspectos en los que las mujeres pudieran resultar afectadas, su inclusión en la norma les brindaría un mecanismo de denuncia de la violación a su derecho de obtener distinciones y la posibilidad de resarcimiento.

Creemos conveniente mencionar que estas distinciones solo son otorgadas a los cadetes en los cursos de Controlador de Vuelos y Aerólogo, ya que en la carrera de Meteorólogo los estudiantes son oficiales con ingresos económicos acordes a su grado.

Como ejemplo de la situación real que se presenta en la asignación de estas distinciones, aun sin existir criterios definidos para ello, durante el ciclo escolar 2009-2010,

quince mujeres de veintidós, lograron obtener alguna distinción (68.2%) y ochenta y cinco hombres de ciento veintisiete lo lograron (66.9%).

DISTINCIONES OTORGADAS EN EL CICLO ESCOLAR 2009-2010				
Grado	Mujeres	%	Hombres	%
Sargento 1/o.	1	4.5	2	1.6
Sargento 2/o.	4	18.2	19	15
Cabo	6	27.3	37	29.1
Cadete 1/a.	4	18.2	27	21.3
Cadete	7	31.8	42	33
Totales	22	100	127	100

Nota: se incluye la cantidad de “cadetes” solo como referencia, esta no es una distinción, sino la ausencia de distinción o jerarquía, generalmente corresponde a los cadetes de primer año.

La condición generada a partir de lo estipulado en el Reglamento del Colegio del Aire, es de **exclusión**, teniendo como **resultado** el **menoscabo** en el **reconocimiento** del derecho de las mujeres de acceder a las distinciones, al no estar consideradas en la norma.

3.3.3. Diplomas de reconocimiento

El Reglamento General del Colegio del Aire, en su artículo 105, establece los lineamientos para el otorgamiento de premios y recompensas para el personal en instrucción, pero no considera la existencia de mujeres (solo habla de estudiantes). En este rubro clasificamos a los premios académicos que son otorgados a los estudiantes por su rendimiento en los estudios, generalmente se entrega un diploma y un premio. Los premios y diplomas son otorgados a los primeros tres promedios de cada curso o carrera, de conformidad con los lineamientos establecidos en la normatividad.

Los criterios establecidos al respecto pudieran ser suficientes para evitar que las mujeres llegaran a ver afectados sus derechos a obtener un diploma de reconocimiento; sin embargo, consideramos que al no ser mencionadas las mujeres en la norma carecen de un mecanismo de denuncia de la violación a su derecho. Como en el caso de la carrera de

Meteorólogo al que actualmente las mujeres no tienen acceso por cuestiones establecidas en el perfil de ingreso.

En el ciclo escolar 2009-2010 se presentaron los siguientes resultados:

Carrera de Meteorólogo:		
Año	Mujeres.	Hombres.
Segundo año	---	3
Curso de controlador de vuelos:		
Primer Año	3	---
Segundo año	2	1
Tercer Año	2	1
Curso de Aerólogo:		
Primer Año	2	1
Segundo año	2	1
Tercer Año	1	2

De los datos anteriores observamos que 12 mujeres obtuvieron un diploma de 18 disponibles (66.6%).

De conformidad con lo dispuesto por la CEDAW y lo estipulado en el reglamento General del Colegio del Aire, artículo 105, en nuestra interpretación, la normatividad respecto al otorgamiento de diplomas ocasiona **exclusión** (Meteorólogos) y **restricción** (Controladores y Aerólogos) a las mujeres, teniendo como **resultado** el menoscabo y la anulación del reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos de la mujer de acceder a los diplomas de reconocimiento de la EMEFA.

A continuación incluimos el resumen de la situación de discriminación que prevalece en la Escuela militar de Especialistas de Fuerza Aérea a causa de la normatividad existente, según nuestra interpretación a partir de lo estipulado por la CEDAW:

Dimensión:	Forma de discriminación			Origen		Grado		Etapas		
	Distinción	Exclusión	Restricción	Objeto	Resultado	Menoscabo	Anulación	Reconocimiento	Goce	Ejercicio
a. Difusión de la información para estudiar en la EMEFA		X			X	X		X		
b. Acceso a las carreras de la EMEFA.										
1. Proceso de selección.	Meteorólogo	X			X		X	X	X	X
	Controlador y Aerólogo.		X		X	X		X		
2. Programas de estudio	Meteorólogo	X			X		X	X	X	X
	Controlador y Aerólogo.		X		X	X		X		
3. Exámenes	Sin discriminación.									
4. Personal docente	Sin discriminación.									
5. Instalaciones		X			X	X		X		
c. Acceso a beneficios y reconocimientos.										
1. Becas	Meteorólogo	X			X		X	X	X	X
	Controlador y Aerólogo.		X		X	X		X		
2. Subvenciones			X		X	X		X		
3. Diplomas de reconocimiento	Meteorólogo	X			X		X	X	X	X
	Controlador y Aerólogo.		X		X	X		X		

El análisis del presente capítulo y el resumen presentado permite observar que la normatividad existente en la EMEFA refleja actos discriminatorios para las mujeres de la siguiente manera:

1. En la Difusión de la información para estudiar en la EMEFA, las **excluye** (Meteorólogos) y **restringe** (Controladores y Aerólogos) como **resultado** de sus disposiciones, menoscabando y anulando el reconocimiento, goce y ejercicio de este derecho para las mujeres.
2. En el Acceso a las carreras de la EMEFA, a las mujeres se les **excluye** (Meteorólogos) y **restringe** (Controladores y Aerólogos), teniendo como **resultado** el menoscabo y la anulación del reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos de la mujer de acceder a los al proceso de selección y a los programas de estudios de la EMEFA. En cuanto a las instalaciones se les ocasiona **restricción** (Controladores y Aerólogos) como **resultado** de las disposiciones, menoscabando el reconocimiento de este derecho para las mujeres. Respecto de los exámenes y docentes no se observa discriminación.
3. En el Acceso a diplomas y reconocimientos. Respecto al otorgamiento de becas y diplomas de reconocimiento les ocasiona **exclusión** (Meteorólogos) y **restricción** (Controladores y Aerólogos) a las mujeres, teniendo como **resultado** el menoscabo y la anulación del reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos de la mujer. En cuanto las distinciones, la condición es de exclusión, teniendo como resultado el menoscabo en el reconocimiento del derecho de las mujeres.

En síntesis podríamos mencionar que la situación de la discriminación en la EMEFA es de **exclusión** como **resultado** de la ausencia en las disposiciones de la normatividad existente, **menoscabando** el **reconocimiento** de los derechos de las mujeres. Identificamos el tipo de **discriminación indirecta** que es generada porque la legislación ignora la presencia de las mujeres en la EMEFA.

Es decir, la modificación a la normatividad existente en la EMEFA es requisito indispensable para modificar la cultura institucional hacia condiciones que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación en el acceso y permanencia de mujeres en este plantel militar.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

De conformidad con lo expuesto hasta aquí, se concluye que la hipótesis planteada para el presente trabajo de investigación fue **comprobada parcialmente**, ya que en algunas de las dimensiones analizadas no encontramos discriminación, en tanto que en otras si la ubicamos. Estableciendo que:

El marco normativo vigente en la Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea no recoge las disposiciones establecidas en el artículo 10 (referido al derecho a la educación) de la Convención para prevenir y erradicar la discriminación en contra de las mujeres (CEDAW), instrumento internacional que enmarca los derechos humanos de las mujeres en México. En consecuencia, el reconocimiento, respeto y garantía del cumplimiento del derecho de las mujeres a la no discriminación en la educación militar, particularmente en la educación de especialidades de la Fuerza Aérea Mexicana, se cumple parcialmente, porque el marco normativo existente fue formulado con una visión masculina, ignorando la posición y condición de las mujeres en la sociedad, poniendo en riesgo la posibilidad real del acceso y permanencia de las mujeres en la educación militar sin que sean discriminadas.

Para sustentar esta afirmación contamos con diversos argumentos al respecto, tales como los siguientes:

El Sistema educativo militar y el marco normativo de la EMEFA responden a objetivos y particularidades propias del medio militar, diseñados antes de la incursión de las mujeres a las escuelas de las armas y servicios del Ejército y la Fuerza Aérea, donde predominaba una cultura masculinizada, por lo que su ingreso requiere de adecuaciones o incluso la creación de una normatividad que atienda y reconozca su presencia y responda a sus necesidades prácticas (condiciones dentro de la escuela) e intereses estratégicos (empoderamiento para ocupar cargos de mayor rango dentro de la institución y dentro del Ejército)

Las condiciones de ingreso de mujeres a los planteles de educación militar del Ejército y la Fuerza Aérea podrán constituirse en una verdadera herramienta de reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos por parte de las mujeres, siempre que la normatividad vigente en los planteles militares este conforme con lineamientos internacionales, como la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” CEDAW.

La EMEFA, desde su creación estuvo integrada exclusivamente por personal masculino debido a la concepción estereotipada de que ser militar es una profesión de hombres, por lo que su normatividad y procedimientos ignoraron consideraciones relativas a cuestiones de género y a la posibilidad de otorgar tratos diferenciados a las cadetes.

Se permitió el ingreso de mujeres sin haber actualizado la normatividad del plantel (tanto las leyes y reglamentos militares, como los planes y programas de estudio); sin el acondicionamiento o construcción de espacios físicos destinados para las mujeres; y sin la revisión y modificación de la cultura institucional tradicionalmente masculina, por lo que el simple acceso y permanencia de mujeres en la EMEFA no promueve plenamente su derecho a la no discriminación. La problemática de la discriminación hacia las mujeres en la EMEFA se centra, en el reconocimiento de sus derechos en la normatividad existente.

En la SEDENA existe sensibilidad respecto al tema de los derechos humanos, especialmente en su titular; sin embargo, es necesario que la presencia de las mujeres en los planteles militares este sustentada en el marco normativo, con el objeto de que el goce, reconocimiento y ejercicio de sus derechos no dependa de la sensibilidad o voluntad de sus directivos.

La ley de Educación Militar y su Reglamento; y el Reglamento General del Colegio del Aire requieren adecuarse para estar conformes con lo estipulado en el artículo 10 de la CEDAW y otros instrumentos internacionales y nacionales que mandatan sobre la igualdad de género, para que el acceso y permanencia de las mujeres en la EMEFA se presente en condiciones que propicien la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la erradicación de la discriminación, conforme a las intenciones por las que fue formulada esta política pública.

4.2. RECOMENDACIONES

4.2.1. Modificaciones a la normatividad existente

1. La Ley de Educación Militar: para establecer en la normatividad la posibilidad de las mujeres para ingresar a todas las carreras y cursos de la EMEFA.
2. El Reglamento de la Ley de educación militar, en los siguientes artículos y en los términos expuestos:
 - a. En la fracción VI de los artículos 18, 19 y 20, establecer dentro de los requisitos de la Planta docente, la obligación del personal civil y militar que se incorpore como docente o instructor militar, de recibir la capacitación necesaria para fomentar y promover la cultura del respeto a los derechos humanos y la perspectiva de género al interior del Ejército y la Fuerza Aérea mexicanos.
 - b. **Artículo 118.-** La etapa de difusión para la admisión, a través de los medios de comunicación y otros mecanismos implementados por la Secretaría, tiene como **propósito informar a mujeres y hombres, civiles y militares** las oportunidades para ingresar a las Instituciones Educativas y Cursos que impartan las Jefaturas.
 - c. **Artículo 119.-** La Secretaría, a través de la Dirección y Rectoría y de la Dirección General de Comunicación Social, establecerá las estrategias y mecanismos para la difusión de los requisitos, términos y condiciones de la admisión a las Instituciones Educativas y los Cursos que impartan las Jefaturas. Dichas estrategias deben orientarse al propósito de establecer y fortalecer la cultura del respeto a los derechos humanos, la igualdad y equidad de género al interior del Ejército y la Fuerza Aérea mexicanos.
 - d. **Artículo 120.-** La Secretaria de la Defensa Nacional, a través de la Dirección y Rectoría, la Secretaría de Educación Pública, las instituciones educativas privadas del Sistema Educativo Nacional, y otras dependencias de la Administración Pública, establecerán periódicamente convenios de

colaboración en los que se establezcan compromisos de corresponsabilidad para difundir las opciones de admisión al Sistema educativo militar.

- e. **Artículo 122.-** La Dirección y Rectoría capacitará al personal que habrá de participar en la materialización de las campañas de difusión de la admisión al Sistema, en aquellas áreas que le permitan atender al propósito de establecer y fortalecer la cultura del respeto a los derechos humanos y la perspectiva de género al interior del Ejército y la Fuerza Aérea mexicanos.
3. El reglamento del Colegio del Aire en la parte correspondiente para establecer:
 - a. El derecho de las mujeres de contar con instalaciones adecuadas y que atiendan a sus necesidades específicas.
 - b. Lineamientos y criterios que regulen el otorgamiento de “distinciones y jerarquías” en condiciones de perspectiva de género y respeto por los derechos humanos de las mujeres, alejados de procedimientos y estereotipos sexistas en su otorgamiento.

4.2.2. Implementar acciones positivas o afirmativas para generar la igualdad de oportunidades

1. Modificar los medios e instrumentos de difusión utilizados, atendiendo a lo especificado en el Reglamento de la Ley de educación militar, conforme a las propuestas anteriores e incluyendo un apartado especial en el que se difundan las opciones de estudio disponibles para las mujeres.
2. Modificar los requisitos de ingreso y los planes y programas de estudios de la carrera de Meteorólogo, toda vez que actualmente se considera la necesidad de una preparación previa contenida en la currícula del curso de formación de oficiales Aerólogos, para permitir el ingreso de mujeres y hombres, tanto civiles como militares. Las restricciones inherentes al propio proceso de selección para los cursos de Controlador Militar de Vuelos y Aerólogos, podrían acompañarse de acciones afirmativas o el establecimiento de cuotas más altas para mujeres, que disminuyan la posibilidad de restricción de los derechos de las mujeres de acceder a estos cursos.

4.2.3. Implementar acciones para atender las causas estructurales de género, lo que garantizaría la no discriminación contra las mujeres

1. Registrar el total de mujeres que acuden a solicitar información, para conocer el universo de mujeres que tienen acceso a la difusión y estar en condiciones de determinar si el proceso de difusión ocasiona o tiene por objeto hacer distinción, exclusión o restricción al pleno reconocimiento, goce y ejercicio del derecho a la educación libre de discriminación por las mujeres.
2. Respecto a los exámenes médicos y de capacidad física, reforzar y ampliar la distinción existente en cuanto a parámetros actualizados respecto de las capacidades y habilidades del promedio de mujeres y hombres mexicanos, promoviendo la igualdad y equidad de género y el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres.
3. Asignar recursos presupuestales para la construcción de instalaciones diseñadas para atender la presencia de mujeres en la escuela.
4. Establecer medidas que propicien mayores espacios físicos y de tiempo ampliando las oportunidades de estudio para mujeres y hombres, buscando mejoras en el aprovechamiento académico de las y los alumnos en sus carreras y cursos.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilera Rull, Ariadna (2007): “Discriminación directa e indirecta, Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el Proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres”, [en línea], España, Universidad la Rioja, julio 2010, disponible en Internet: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2236416>

Barrére Unzueta, Ma. Ángeles, (2007), “Igualdad y “discriminación positiva”: un esbozo de análisis teórico-conceptual”, IVAP/CIVITAS. Madrid.

Bobea Lilian, (2008) “Genero, Fuerzas Armadas y Misiones de Paz en el Caribe”, en Seminario Internacional “Desafíos y Oportunidades en las Operaciones de Paz: la Incorporación de la Mujer”, Flacso, disponible en internet: <http://www.resdal.org.ar/genero-y-paz/mujer-ffaa-misiones-caribe.pdf>

Bobbio, Norberto, (1993) “Igualdad y libertad”, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.

Comisión Estatal de los Derechos Humanos Jalisco, ¿Qué son los derechos humanos?, México, CEDHJ, disponible en Internet: http://www.cedhj.org.mx/derechos_humanos/dh_definicion.html

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, “Concepto de los derechos humanos”, México, CNDH, julio 2010, disponible en Internet: <http://www.cndh.org.mx/losdh/losdh.htm>

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, “Ley Federal para prevenir y erradicar la discriminación” Diario Oficial de la Federación 27 nov. 2007, disponible en Internet: <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, “Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos”, Diario Oficial de la Federación 12 jun. 2009, disponible en Internet: http://www.sedena.gob.mx/pdf/leyes/ley_organica.pdf

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, “Reglamento de la Ley de Educación Militar del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos”, Diario Oficial de la Federación 14 ago. 2006, disponible en Internet: www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LEMEFAM.doc

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, “Reglamento General del Colegio del Aire”, Diario Oficial de la Federación 30 ago. 2004, disponible en Internet: http://www.sedena.gob.mx/pdf/reglamentos/rglmtto_gral_col_aire.pdf

Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza”, disponible en Internet: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2062:convenciela-tiva-a-la-lucha-contra-la-discriminacin-la-esfera-de-la-ensea&catid=297:instrumentos-jurcos-onu&Itemid=1365

Facio Alda, (2009) “El derecho a la no discriminación” en, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*, Costa Rica, pp.11-24

Fernández Eusebio, (1982) “El problema del Fundamento de los Derechos Humanos”, en Anuario de Derechos Humanos 1, Universidad Complutense de Madrid.

Guastini Riccardo, (2001) “Estudios de Teoría Constitucional”, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 2001.

Gutiérrez Carlos, (¿?) “Genero, Fuerzas Armadas y Conflicto”, Chile, Centro de Estudios Estratégicos CEE-Chile, disponible en internet: <http://www.cee-chile.org/librodefensa/04geneconfli.pdf>

Gutiérrez Omar, (1997) “La Mujer y las Fuerzas Armadas” Chile, Revista Marina, disponible en internet: <http://www.revistamarina.cl/revistas/2000/6/gutierrez.pdf>

Lucero Mariel, (2009) “Las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas. Breve análisis sobre su participación y estado actual de la situación”, UNISCI Discussion Papers, Núm. 20, 2009, Universidad Complutense de Madrid, España, Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/767/76711408004.pdf>

Organización de las Naciones Unidas, “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW), resolución 34/180, 18 diciembre 1979, disponible en Internet: <http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/cedaw.htm>

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), “El sistema de Tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas”, Folleto informativo No. 30, pág. 6

Organización de las Naciones Unidas, “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”, A/RES/2200 A (XXI), 16 de diciembre 1966, disponible en Internet: <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidcp.htm>

Organización de las Naciones Unidas, “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, A/RES/2200 A (XXI), 16 diciembre 1966, disponible en la dirección de Internet: <http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm>

Organización de las Naciones Unidas, (1999), “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, Observación General Núm. 13 El Derecho a la educación.

Organización Internacional del Trabajo, “Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza”, OIT, julio 2010, disponible en Internet: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2062:convenciela-tiva-a-la-lucha-contra-la-discriminacin-la-esfera-de-la-ensea&catid=297:instrumentos-jurcos-onu&Itemid=1365

Orozco Henríquez, J. Jesús (1987): “Los derechos humanos y la polémica entre Iusnaturalismo y Iuspositivismo”, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, julio 2010, disponible en Internet: www.bibliojuridica.org/libros/1/399/3.pdf

Pérez Luño, (1987) “Concepto y Concepción de los Derechos humanos (acotaciones a la ponencia de Francisco Laporta)”, en Doxa 4, Universidad de Alicante.

Stammers Neil, (2007) "La aparición de los derechos humanos en el Norte: hacia una revaloración histórica", en Naila Kaber (ed.), Ciudadanía incluyente: significados y expresiones, México: PUEG-UNAM, pp. 57-64

ANEXOS

“A” Matriz de investigación.

Derechos a la educación de acuerdo a CEDAW	Cómo	En qué Marco Normativo	Objeto o resultado de la discriminación (Conceptuales)	Observables.	Análisis.
<p>Artículo: 10</p> <p>Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:</p>					
a) Condiciones:					
<p>1. Orientación en materia de carreras y capacitación profesional (difusión)</p>	<p>Análisis considerando los tres ejes indicadores:</p> <p>Distinción (tratos diferentes)</p> <p>Exclusión (no se considera)</p> <p>Restricción (no se permite)</p>	<p>La difusión:</p> <p>-Videos</p> <p>-Spots medios de Comunicación</p> <p>-Folletos</p> <p>-Personal</p> <p>-Convocatoria</p> <p>La difusión para la admisión, se lleva a cabo, según el reglamento de la ley de educación militar arts. 118-122.</p>	<p>Menoscabo o anulación en él:</p> <p>a) reconocimiento</p> <p>b) goce</p> <p>c) ejercicio</p> <p>Los medios utilizados no hacen referencia específica a las posibilidades de las mujeres de acceder a las carreras y capacitación profesional disponible para ellas.</p> <p>Esto menoscaba el reconocimiento, goce y ejercicio de este derecho para las mujeres.</p>	<p>De las que solicitan información ¿cuántas son las que se inscriben?</p> <p>METEOROLOGO: No tienen posibilidad de acceso debido a los requisitos.</p> <p>CONTROLADOR: de 295 que solicitaron entraron 7 (solo el 2.4% del total de mujeres solicitantes)</p> <p>AEROLOGISTAS: de 189 que solicitaron entraron 4 (solo el 2.1% del total de mujeres solicitantes)</p> <p>No hay registro del total de mujeres que solicitan información.</p>	
b) Acceso					
<p>1. Al proceso de selección.</p>	<p>Análisis considerando los tres ejes indicadores:</p> <p>Distinción (tratos diferentes)</p> <p>Exclusión (no se considera)</p> <p>Restricción (no se permite)</p>	<p>La difusión:</p> <p>-Videos</p> <p>-Spots medios de Comunicación</p> <p>-Folletos</p> <p>-Personal</p> <p>-Convocatoria</p> <p>La difusión para la admisión, se lleva a cabo, según el reglamento de la ley de educación militar arts. 118-122.</p>	<p>Menoscabo o anulación en él:</p> <p>a) reconocimiento</p> <p>b) goce</p> <p>c) ejercicio</p> <p>Los medios utilizados no hacen referencia específica a las posibilidades de las mujeres de acceder a las carreras y capacitación profesional disponible para ellas.</p>	<p>De las que solicitan información ¿cuántas son las que se inscriben?</p> <p>METEOROLOGO: No tienen posibilidad de acceso debido a los requisitos.</p> <p>CONTROLADOR: de 295 que solicitaron entraron 7 (solo el 2.4% del total de mujeres solicitantes)</p> <p>AEROLOGISTAS: de 189 que solicitaron entraron 4 (solo el 2.1% del total de mujeres solicitantes)</p>	

Derechos a la educación de acuerdo a CEDAW	Cómo	En qué Marco Normativo	Objeto o resultado de la discriminación (Conceptuales)	Observables.	Análisis.
			Esto menoscaba el reconocimiento, goce y ejercicio de este derecho para las mujeres.	No hay registro del total de mujeres que solicitan información.	
2. A los programas de estudios.	<p>Análisis considerando los tres ejes indicadores:</p> <p>Distinción (tratos diferentes) Exclusión (no se considera) Restricción (no se permite)</p>	-Planes y programas de estudio por carrera, capítulo V reglamento de la ley de educación militar.	Menoscabo o anulación en el a) reconocimiento b) goce c) ejercicio	<p>Proporciones de mujeres y hombres por cursos (todos por grado)</p> <p>METEOROLOGO: No existen mujeres, 25 oficiales masculinos (100%)</p> <p>CONTROLADOR: 1/er. Año 5 mujeres (21.7%) y 18 hombres (78.3%) 2/o. año 1 mujer (3.7%) y 26 hombres (96.3%) 3/er. Año 5 mujeres (9.6%) y 47 hombres (90.4%).</p> <p>AEROLOGISTAS: 1/er. Año 6 mujeres (33.3%) y 12 hombres (66.7%). 2/o. año 6 mujeres (37.5%) y 10 hombres (62.5%). 3/er. Año 6 mujeres (24%) y 19 hombres (76%).</p>	
3. A los exámenes.	<p>Análisis considerando los tres ejes indicadores:</p> <p>Distinción (tratos diferentes) Exclusión (no se considera) Restricción (no se permite)</p>	- Planes y programas de estudio por carrera, capítulo V reglamento de la ley de educación militar.	Menoscabo o anulación en el a) reconocimiento b) goce c) ejercicio	<p>Proporciones de mujeres y hombres por cursos (todos por grado)</p> <p>METEOROLOGO: No existen mujeres, 25 oficiales masculinos (100%)</p> <p>CONTROLADOR: 1/er. Año 5 mujeres (21.7%) y 18 hombres (78.3%) 2/o. año 1 mujer (3.7%) y 26 hombres (96.3%) 3/er. Año 5 mujeres (9.6%) y 47 hombres (90.4%).</p>	

Derechos a la educación de acuerdo a CEDAW	Cómo	En qué Marco Normativo	Objeto o resultado de la discriminación (Conceptuales)	Observables.	Análisis.
				AEROLOGISTAS: 1/er. Año 6 mujeres (33.3%) y 12 hombres (66.7%). 2/o. año 6 mujeres (37.5%) y 10 hombres (62.5%). 3/er. Año 6 mujeres (24%) y 19 hombres (76%).	
4. A personal docente.	Análisis considerando los tres ejes indicadores: Distinción (tratos diferentes) Exclusión (no se considera) Restricción (no se permite)	-Planta docente por carrera, arts. 17-20 reglamento de la ley de educ. militar. -Criterios de asignación de alumnos, art. 98 reglamento de la ley de educ. militar	Menoscabo o a) reconocimiento b) goce c) ejercicio La condición actual que se presenta a	-Personal docente de cada curso, y dónde hay más mujeres. METEOROLOGO: 4 mujeres docentes (Lic.) y 3 hombres (post grado) CONTROLADOR: 1/er. Año 3 mujeres docentes y 1 hombre (Lic.) 2/o. año 4 mujeres docentes (3 Lic. y 1 post grado) y 1 hombre (Lic.) 3/er. Año 4 mujeres docentes (Lic.) y 2 hombres (1 Lic. 1 Tec.) AEROLOGISTAS: 1/er. Año 2 mujeres docentes (1 Lic. y 1 post grado) y 2 hombres (Lic.) 2/o. año 5 mujeres docentes (3 Lic. y 2 post grado) y 1 hombre (Lic.) 3/er. Año 4 mujeres (Lic.) y 1 hombres (1 Lic.) La distribución de docentes se hace atendiendo aspectos académicos únicamente.	
4. Instalaciones	Análisis considerando los tres ejes indicadores: Distinción (tratos diferentes)	- El Reglamento General del Colegio del Aire, en el Título tercero, capítulo IV, artículo 17, fracciones XIV a XVIII, establece las responsabilidades	Menoscabo o a) reconocimiento b) goce c) ejercicio La condición actual que se presenta a	- Instalaciones y equipos para hombres y mujeres Las mujeres disponen para su uso exclusivo de dormitorios y sanitarios que reúnen las mismas características y	

Derechos a la educación de acuerdo a CEDAW	Cómo	En qué Marco Normativo	Objeto o resultado de la discriminación (Conceptuales)	Observables.	Análisis.
	<p>Exclusión (no se considera) Restricción (no se permite)</p>	<p>del jefe de la sección académica respecto de la coordinación, control y empleo de los recursos didácticos.</p> <p>En el Título segundo, capítulo XI, artículo 52, establece las responsabilidades del jefe de la sección académica respecto de la coordinación, control y empleo de los laboratorios y talleres. (ninguno contempla la presencia de mujeres)</p>	<p>partir de lo estipulado en el reglamento es de menoscabo en el reconocimiento del derecho de las mujeres a acceder a locales y equipos escolares de la misma calidad, al no ser consideradas, pero además, en los hechos se anula el reconocimiento, goce y ejercicio de este derecho ya que el acceso a algunas instalaciones, equipos laboratorios y talleres está sujeto a restricciones inherentes a cada carrera.</p>	<p>condiciones que las empleadas por los hombres (fueron acondicionadas a partir de instalaciones previamente existentes)</p> <p>No cuentan con instalaciones diseñadas para atender específicamente a sus necesidades.</p> <p>No tienen acceso a algunas instalaciones por las restricciones establecidas en su uso para determinado curso o carrera (simuladores de vuelo, por ejemplo.)</p>	
c) oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones.					
1. Becas	<p>Análisis considerando los tres ejes indicadores: distinción (tratos diferentes) Exclusión (no considera) Restricción (no permite)</p>	<p>-Reglamento Gral. del Colegio del aire -Ley de educación militar.</p>	<p>Menoscabo o anulación en el</p> <p>a) reconocimiento b) goce c) ejercicio</p> <p>La posibilidad de acceso incluye el otorgamiento de una beca para realizar los estudios, pero está sujeta al cumplimiento previo de los requisitos y la aprobación de los exámenes, nominalmente tienen las mismas oportunidades, solo existe restricción ocasionada por los requisitos establecidos para algunos cursos o carreras, lo que genera menoscabo y/o anulación del reconocimiento a este derecho para</p>	<p>-Número de incentivos para mujeres y hombres proporcionales</p> <p>Las becas para cursar los estudios se otorgan al 100% de alumnos, mujeres y hombres.</p> <p>Durante su estancia en la escuela para efectos disciplinarios se otorgan “jerarquías” que implican una asignación económica semanal diferente según la “jerarquía” obtenida durante sus estudios en el plantel, esta asignación depende del rendimiento académico, disciplinario, actitudes y aptitudes de los cadetes para ejercer el mando, además del año escolar que cursen.</p> <p>15 mujeres de 22, lograron esta distinción (68.2%)</p> <p>85 hombres de 127, lograron esta distinción</p>	

Derechos a la educación de acuerdo a CEDAW	Cómo	En qué Marco Normativo	Objeto o resultado de la discriminación (Conceptuales)	Observables.	Análisis.
			las mujeres.	(66.9%)	
2. distinciones	Análisis considerando los tres ejes indicadores: distinción (tratos diferentes) Exclusión (no considera) Restricción (no permite)	-Reglamento Gral. del Colegio del aire -Ley de educación militar.	Menoscabo o anulación en el a) reconocimiento b) goce c) ejercicio	-Número de incentivos para mujeres y hombres proporcionales Durante su estancia en la escuela para efectos disciplinarios se otorgan “jerarquías” que implican una asignación económica semanal diferente según la “jerarquía” obtenida durante sus estudios en el plantel, esta asignación depende del rendimiento académico, disciplinario, actitudes y aptitudes de los cadetes para ejercer el mando, además del año escolar que cursen. 15 mujeres de 22, lograron esta distinción (68.2%) 85 hombres de 127, lograron esta distinción (66.9%)	
3. Diplomas.	Análisis considerando los tres ejes indicadores: Distinción (tratos diferentes) Exclusión (no se considera) Restricción (no se permite)	- El Reglamento General del Colegio del Aire, título séptimo, capítulo II, artículo 105, establece los lineamientos para el otorgamiento de premios y recompensas para el personal en instrucción (no contempla la existencia de mujeres):	Menoscabo o anulación en el a) reconocimiento b) goce c) ejercicio La condición actual que se presenta a partir de lo estipulado en el reglamento es de menoscabo en el reconocimiento del derecho de las mujeres a recibir los premios o diplomas, al no ser consideradas; sin embargo en los hechos ellas pueden gozar y ejercer este derecho.	-Número de premios otorgados a mujeres y hombres. Lo reciben los primeros tres promedios de cada curso o carrera. METEOROLOGO: 3 hombres CONTROLADOR: 1/er. Año 3 hombres 2/o. año 2 hombres y 1 mujer. 3/er. Año 2 hombres y 1 mujer. AEROLOGISTAS: 1/er. Año 2 hombres y 1 mujer. 2/o. año 2 mujeres y 1 hombre. 3/er. Año 1 mujer y 2 hombres.	