**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

**FRANCISCO MORAZÁN**

**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE GÉNERO Y EDUCACIÓN**

**CUARTA GENERACIÓN**

**TESIS DE MAESTRÍA**

# "Inclusión del Enfoque de Género en el Plan y Prácticas de Estudios de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa, 2014"


**TESISTA**

**LLERY SUSAN ALEMÁN SÁNCHEZ**

**ASESORA**

**M.Sc. EDITH CONSUELO LARIOS SIERRA**


**TEGUCIGALPA M.D.C. OCTUBRE 2014 HONDURAS**

# “INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PLAN Y PRÁCTICAS DE ESTUDIOS DE LA ESCUELA DE CAPACITACIÓN DE MANDOS INTERMEDIOS DE LA FUERZA AÉREA HONDUREÑA DE TEGUCIGALPA, 2014”

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

**FRANCISCO MORAZÁN**

**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**

**MAESTRÍA EN ESTUDIOS DE GÉNERO Y EDUCACIÓN**

**TEMA**

# "INCLUSIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PLAN Y PRÁCTICAS DE ESTUDIOS DE LA ESCUELA DE CAPACITACIÓN DE MANDOS INTERMEDIOS DE LA FUERZA AÉREA HONDUREÑA DE TEGUCIGALPA, 2014"

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

**MASTER EN ESTUDIOS DE GÉNERO Y EDUCACIÓN**

**TESISTA**

**LLERY SUSAN ALEMÁN SÁNCHEZ**

**ASESORA DE TESIS**

**M.Sc. EDITH CONSUELO LARIOS SIERRA**

**TEGUCIGALPA M.D.C. OCTUBRE DE 2014**

**M.Sc. DAVID ORLANDO MARÍN**

**RECTOR**

**M.Sc. HERMES ALDUVÍN DÍAZ**

**VICERRECTOR ACADÉMICO**

**M.Sc. RAFAEL JORGE ÁLVAREZ**

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

**Dra. YENNY AMINDA EGUIGURE TORRES**

**VICERECTORA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**M. Sc. JOSÉ DARIO CRUZ**

**VICERECTOR DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

**M. Sc. CELFA IDALISIS BUESO FLORENTINO**

**SECRETARIA GENERAL**

**Dra. ESTELA ÁLVAREZ**

**DIRECTORA DE POSTGRADO**

**TEGUCIGALPA M.D.C. OCTUBRE 2014**

## TERNA EXAMINADORA

Esta tesis fue aceptada y aprobada por la terna examinadora nombrada por la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, como requisito para optar al grado académico de Máster en Estudios de Género y Educación.

**Tegucigalpa, M.D.C., ___ de_____ de dos mil catorce.**

_____

**Dra. Sandra Elizabeth Rodríguez Andino**

**Examinadora Presidenta**

_____ _____

**Grado académico, nombres y apellidos completos**

**Examinador/a** **Examinador/a**

_____

**Llery Susan Alemán Sánchez**

**Tesista**

# DEDICATORIA

Este acto va dedicado con todo amor a:

Dios, quien es mi guía y quién orienta mi vida, y me ayuda a tomar las mejores decisiones que como la de hoy, fortalece mi espíritu y mi autoestima.

Mi esposo por ser mi ayuda idonea.

Mi hijo: Gabriel Antonio; Mi hija: Ana Antonella quienes son mi inspiración para seguir adelante.

Mi madre Susana Francisca Sánchez, por su apoyo incondicional sobre todo en el cuido de mis niños para poder llevar a cabo tan importante logro.

Mis hermanas y mi hermano, porque mis alegrías son las de ellos.

Mis suegros, cuñados y cuñadas, sobrinas y sobrinos y en general mi familia entera.

A mis compañeras y compañero de la maestría por su trato, cariño, colaboración y respeto que mostraron a lo largo de estos estudios de postgrado.

# AGRADECIMIENTO

A Dios infinitamente, por cada momento de mi vida y por permitirme culminar mis estudios de postgrado con el trabajo que hoy presento.

A mi familia, quién inculcó en mí el amor al estudio, al trabajo, a la superación como persona entre otros principios y valores que profeso.

A mi Asesora de Tesis, M.Sc. Edith Consuelo Larios Sierra, quién con mucha dedicación, paciencia y sabiduría me orientó en el trabajo de tesis seleccionado, y a quién me permito honrar con la presentación del mismo.

A los catedráticos y catedráticas que con mucho acierto nos transmitieron sus conocimientos y experiencias.

A la Coordinadora de la Maestría en Estudios de Género y Educación, Cuarta generación, M.Sc. Elizabeth Urbina quién siempre estuvo apoyándonos y anuente a escuchar y dar solución a nuestras inquietudes y problemas.

A la Coordinadora de la Maestría Dra. Sandra Rodríguez quien con mucho dinamismo me incentivó para culminar este trabajo de investigación.

A todas las personas que hicieron posible la impresión y arreglo de este documento, en especial a las Licenciadas Amanda Aguilera y Fany Yadira Velásquez, Secretarias de la Dirección de Comunicaciones del Estado Mayor Conjunto.

A la Escuela de Capacitación de Mandos intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña (ECMI) y a las personas que prestaron su valiosa colaboraron y su anuencia para que se hiciera posible esta investigación.

# ÍNDICE


Pág.

**DEDICATORIA**……. **7**

**AGRADECIMIENTO**……..... **8**

**INTRODUCCIÓN**…… **12**

**CAPÍTULO 1. CONSTRUCCIÓN DEL OBJETIVO DE ESTUDIO**……. **17**

1.1 Planteamiento del Problema…… **17**

1.2 Problema de Investigación……... **18**

1.3 Objetivos…….. **19**

1.4 Preguntas de Investigación…….. **19**

1.5 Justificación……. **20**

**CAPÍTULO 2. MARCO REFERENCIAL**…….. **22**

2.1 Marco Contextual…….. **22**

2.1.1 Teoría Sexo-Genero…….. **22**

2.1.2 Conceptos Básicos……. **24**

2.2 Marco Conceptual…….. **26**

2.2.1 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer…….. **27**

2.2.2 Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer……. **29**

2.2.3 Ley de igualdad de oportunidades para la mujer……. **32**

2.2.4 Ley Contra la violencia domestica reformada…… **36**

2.2.5 Cuarta conferencia mundial de la mujer y su plataforma de acción mundial…… **37**

2.2.6 Declaración del Milenio……. **39**

2.2.7 Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022…….. **40**

2.2.8 Educación……. **41**

2.2.9 Cómo se visualiza en el ámbito militar la manera diferenciada entre mujeres y hombres…… **44**

2.2.10 Importancia de incorporar enfoque de género en el pensum académico…… **44**

**CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO**…….. **46**

3.1 Enfoque…… **46**

3.2 Tipo de Estudio…… **46**

3.3 Tipo de Diseño…… **46**

3.4 Hipótesis…….. **47**

3.5 Variable…… **47**

3.6 Matriz de Variable…….. **49**

3.7 Población y muestra…….. **50**

3.8 Fuentes de Información…… **51**

3.9 Técnicas de recolección de datos……... **53**

**CAPÍTULO 4. RESULTADOS DEL ESTUDIO**…… **55**

4.1 Análisis de la inclusión de género en el Plan de Estudios y en las prácticas curriculares de la ECMI…… **55**

4.2 Inclusión de género en el Plan de Estudios y en las Practicas curriculares del a ECMI de la Fuerza Aérea Hondureña desde la opinión de los estudiantes…… **60**

4.3 Inclusión de género en el Plan de Estudios y en las Practicas curriculares del a ECMI de la Fuerza Aérea Hondureña desde la opinión de los instructores……. **76**

4.4 Inclusión de género en el Plan de Estudios y en las Prácticas curriculares del a ECMI de la Fuerza Aérea Hondureña desde la opinión del personal administrativo……. **100**

**CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**…… **123**

5.1 Conclusiones…….. **123**

5.2 Recomendaciones……. **124**

**REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS**……. **126**

**ANEXOS**…… **129**

# INTRODUCCIÒN

En este apartado se presenta una síntesis del trabajo de investigación realizado sobre el tema “Inclusión del Enfoque de Género en el Plan y Prácticas de Estudios de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa, 2014”, en el marco del Postgrado en Estudios de Género y Educación.

Según el PNUD (2010), en las últimas décadas Honduras ha progresado lentamente, en el anhelo por alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. La existencia de un nuevo marco de leyes y políticas que promueven la mayor legitimidad que ha alcanzado la igualdad de género en la sociedad, han repercutido en una mayor igualdad de las capacidades y oportunidades de hombres y mujeres.

La educación, y en particular la enseñanza superior, es uno de los ámbitos más consolidados en la igualdad de género, lo cual se refleja en el masivo acceso y participación de las mujeres en la educación terciaria. Así es como, entre los países de Latinoamérica, solo Chile logra equidad en la matrícula para este nivel educativo (Papadópulos y Radakovich, 2005).

Junto a ello, la reciente incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas como partes de la organización, que implica la apertura de las Escuelas Militares, es otro indicador muy significativo, el que desde una perspectiva simbólica permite dimensionar los diversos avances en materia de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida pública, especialmente en educación post secundaria.

Para el sociólogo español Echeverría (1994), la inclusión de las mujeres a las escuelas de formación militar responde a cuatro dimensiones que actúan de forma conjunta, y que visibilizan transformaciones sociales estructurales: política, que propicia el reconocimiento de los derechos de la mujer y la igualdad entre los ciudadanos; laboral, que va permitiendo y aceptando la igualdad con respecto al trabajo sin discriminación; sociológica, que asume culturalmente una

mayor aproximación entre los roles tradicionales que corresponden a cada sexo y una mayor equiparación de funciones y tareas que va propiciando una mayor profesionalización del personal, por lo tanto, un modelo de carrera y un mayor atractivo de reclutamiento.

La experiencia de inclusión de mujeres a las fuerzas armadas de Latinoamérica, a través de las Escuelas Militares, se relaciona fuertemente con el retorno a gobiernos de elección democrática. El proceso de incorporación se desarrolla de manera heterogénea, tanto en referencia a las particularidades de los contextos sociopolíticos de cada país, como a las distintas ramas (terrestre, naval y aérea), escalafones y especialidades.

En este último punto, la norma general es la exclusión de mujeres de las especialidades de combate, a excepción de Uruguay. Esta tendencia general también es observada en países como Estados Unidos y el Reino Unido donde la incorporación de mujeres tiene larga data (Lucero, 2009).

En Honduras, el ingreso a cualquiera de las organizaciones militares se realiza necesariamente a través de un modelo educativo propio y exclusivo de la educación con orientación militar. En específico, el sistema educativo de la Fuerza Aérea de Honduras, para la carrera de oficiales contempla tres niveles de estudio.

El primero de ellos que marca la entrada a la carrera militar y corresponde al proceso de formación básica, donde se proporcionan las capacidades militares asociadas al mando, conducción de pequeñas unidades, sistemas de armas y administración. El segundo nivel de formación es coextensivo al primero, y tiene como finalidad la especialización en alguna de las áreas tácticas al interior de la organización. El proceso de formación superior corresponde al tercer nivel educacional, en él se desarrollan programas de postgrado en distintas disciplinas de la ciencia militar.

En este contexto, se aspira que los resultados de esta investigación sirvan al fortalecimiento de capacidades profesionales y administrativas del sector militar y sea un punto de partida común para seguir construyendo una visión del desarrollo y una práctica en que la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres estén al centro.

Ya que la teoría de género tiene como finalidad la igualdad de oportunidades, no un cambio de roles, se trata más bien de encontrar la paridad de manera que tanto la mujer como el hombre, no terminen sobrecargados con los roles que les toca ejercer, buscar las actividades complementarias que puede realizar cada uno, definiendo la distribución de tareas para alcanzar objetivos. **En definitiva igualdad de oportunidades, tomando en cuenta particularidades.**

Se pretende también aportar unas líneas de reflexión sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como sobre las estrategias y orientaciones que facilitan la actuación desde la óptica de género, fundamentada en la normativa y política internacional y nacional, y que puedan ser útiles a responsables de la profesionalización superior de tal manera que se pueda incorporar el enfoque de equidad de género en programas del ámbito militar. La igualdad y equidad de género se visualiza en aspectos tales como el acceso, la participación y ejecución de los planes de estudio de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios.

La investigación tuvo como objetivo central, probar la suposición que no hay transversalidad del enfoque de género en el plan y prácticas de estudios para la formación de oficiales y suboficiales en la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña (ECMI) de Tegucigalpa, a pesar que ingresan mujeres; y, por tanto, existe la necesidad de incorporar criterios de género en el plan y prácticas de estudios ya mencionado.

El estudio está estructurado de la siguiente manera, una introducción que es el resumen ejecutivo sobre el tema abordado y cinco capítulos. El primer capítulo está referido a la construcción del objeto de estudio, que incluye el

planteamiento del problema, el problema de investigación, los objetivos que orientaron el proceso de investigación, las preguntas a responder a lo largo de la investigación y que surgieron del planteamiento del problema y de los objetivos, y la justificación que deja clara la mirada del porqué incorporar el enfoque de género en los programas de estudio de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña.

El segundo capítulo es el marco referencial que explica ampliamente las definiciones a partir de conceptos tales como: la teoría de sexo-género que apoya la investigación, inicia describiendo el entorno sobre el cual se realizó el estudio, cómo se visualiza el enfoque de género en el ámbito militar, importancia de incorporar el enfoque de género, un marco legal que comprende las convenciones y tratados internacionales sobre derechos de las mujeres que han sido suscritos y ratificados por el Gobierno de Honduras, leyes nacionales emitidas en cumplimiento a esta normativa internacional, Declaración del Milenio, Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022 y una breve descripción sobre el Sector Educación en el país y otros conceptos importantes para entender la problemática y poder identificar criterios prácticos para la visibilización y posterior atención de la inequidad por razones de género en el sector de educación militar.

El tercer capítulo lo constituye el marco metodológico, entendido como la metodología utilizada para la realización del estudio de investigación, el enfoque de la investigación, el tipo de estudio, tipo de diseño, variable, matriz de variable, población y muestra, fuentes de información, técnicas de recolección de datos y análisis de estos datos.

Con base en el procesamiento y análisis de estos datos se estructuró el cuarto capítulo que comprende los resultados de la investigación realizada, con sus criterios sobre la inclusión de género, tanto en el plan de estudios como en las prácticas curriculares de la ECMI. Da a conocer la visión de género de mujeres y hombres en la ECMI, es decir, el estudio trata de reflejar la situación actual sobre

la incorporación del enfoque de género en los programas de estudio, que permitan entender dicha temática, lejos del tinte sexista o derecho-feminista que se ha querido manejar.

En el quinto capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se presenta la bibliografía que es un apartado para citar la información bibliográfica y el apartado de anexos que incluye los formatos para recopilación de la información analizada e interpretada.

El estudio brinda elementos conceptuales básicos de la teoría de género para la incorporación del enfoque de equidad de género, resaltando las bondades y los logros significativos que se pueden obtener. Propiciando así, la igualdad de género en el acceso y participación de cada una de las personas que conforman o se desarrollan en el ámbito militar.

Se espera que los elementos que brinda este estudio sean aprovechados por los/as tomadores/as de decisiones en la formación de oficiales y suboficiales, así como en la definición de posiciones estratégicas de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña (ECMI) de Tegucigalpa.

# CAPÍTULO 1. CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

## 1.1 Planteamiento del Problema

Desde la sociología de la educación y en particular, desde la pedagogía crítica, se empezó a perfilar, hace algunas décadas, una tendencia que evidenció al sistema educativo como un espacio investido por el poder, carente de neutralidad y por lo tanto, creador y legitimador de identidades sociales jerarquizadas.

La necesidad de una educación emancipadora y liberadora comprometida con la superación de las desigualdades sociales, por consiguiente, fue un planteamiento que empezó a cobrar fuerza. Sin embargo, ni en los años sesenta y setenta, la sociología de la educación y la pedagogía crítica hicieron suyo el tema de las mujeres como un foco de las alternativas de liberación.

Fue la distinción teórica entre sexo y género, introducida en la década del 70 por los estudios feministas, la que colocó las particularidades de lo femenino en el sistema educativo e inició con ello un nuevo debate acerca del papel que cumplía la educación en la perpetuación y reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres (Subirats, 1999).

En efecto, los estudios de género aportaron una nueva veta explicativa acerca de las desigualdades sociales al puntualizar en aquellas provenientes de la distinción entre lo femenino y lo masculino, pues evidenciaron el carácter cultural de estas desigualdades. Asimismo, revelaron que las relaciones entre mujeres y hombres, se distinguen, esencialmente, por estar mediatizadas por relaciones de poder cuyo componente principal es la asimetría.

Es allí, donde la educación puede contribuir con la erradicación del sexismo para ello, no obstante, es necesario el reconocimiento de la discriminación, de la desigualdad y de la segregación como problemas educativos, pues nadie cambia aquello que no reconoce como problema.

Según Lamas (1996), el género también refiere a la diferenciación sexual, lo que permite dimensionar las desigualdades sociales no sólo entre mujeres y hombres, sino también entre homosexuales y heterosexuales.

## 1.2 Problema de Investigación

El plan de estudios de la ECMI, tiene como propósito capacitar al personal de oficiales y suboficiales en conocimientos complementarios a la formación, como requisito para los ascensos al grado inmediato superior; en este contexto, es importante que en estos planes este incluido el enfoque de género de forma tal que permita el conocimiento y la aplicación del enfoque por parte de las y los alumnos que aquí llegan a capacitarse, debido a que los resultados de la investigación, reflejan carencia de dicho enfoque en los planes de estudio; razón por la cual se investigó concretamente el nivel de conocimiento y vivencias del alumnado sobre la inclusión del enfoque de género en el plan de estudios y quehacer institucional de la ECMI.

### 1.2.1 El problema de género en el desarrollo del plan y prácticas de estudios de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa

En las últimas décadas del siglo XX ha existido un “ESTADO DE CONCIENCIA” con respecto a la situación de la mujer, la toma de conciencia se ha debido a diferentes circunstancias como son los aspectos económicos, sociales, culturales y políticos. La elevación del nivel de conciencia se ha traducido en una serie de prácticas especificas a través de las cuales las mujeres reclaman su igualdad en el ámbito domestico y de la vida pública.

Hoy no existen programas ni proyectos que tengan por finalidad el desarrollo de las personas, sin incluir el análisis de género. La problemática de la mujer tiene una centralidad indiscutible en todo lo que incluye al desarrollo humano.

De conformidad con lo expresado anteriormente, se plantearon dos niveles de preguntas: generales y específicas. La siguiente pregunta es de carácter general y recoge la esencia del problema y, por tanto, el título del estudio: **¿Está incluido el enfoque de género en el plan y prácticas de estudios de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa?**

## 1.3 Objetivos

### 1.3.1 Objetivo General

Analizar la inclusión del enfoque de género en el plan de estudio de la escuela de capacitación de mandos intermedios (ECMI) de la fuerza aérea hondureña en Tegucigalpa M.D.C. Año 2014, a partir del análisis de coherencia curricular.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar el grado de inclusión de género en el plan de estudio mediante un análisis de coherencia entre objetivos, contenidos, metodología y evaluación de aprendizajes de las/os estudiantes de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa (ECMI).

- Identificar la inclusión del enfoque de género en las prácticas curriculares de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa (ECMI).

## 1.4 Preguntas de Investigación

- ¿Cual es el grado de inclusión del enfoque de género en el plan de estudio de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa (ECMI)?

- ¿Se incluye el enfoque de género en las prácticas curriculares de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa (ECMI)?

## 1.5 Justificación

En el marco de la modernización y transformación de las Fuerzas Armadas (FF.AA) cuyo proceso se inició con la reforma constitucional de 1998 – 99 se plantean desafíos, entre éstos están, la de participar intensamente en la administración, educación y capacitación de personal; participar en la planeación estratégica y operacional de la defensa; conducir y controlar las actividades relacionadas con la inteligencia para la defensa nacional, incluyendo el enfoque de género como eje transversal en cada una de ellas.

Tomando en cuenta lo anterior y en función de la misión principal de las FF.AA establecida en la Constitución de la República en su artículo 272 que textualmente plantea: "Se instituye para la integridad territorial, la soberanía de la República, mantener la paz interna, el imperio de la Constitución, los principios de libre sufragio y la alternabilidad de la Presidencia de la República", se considera muy importante la apertura para la inclusión del enfoque de género como parte del plan de estudios de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios**,** que considere aspectos como: Profesionalismo Militar, Doctrina Aeroespacial, Especialización, como tronco militar estructurado para lograr los objetivos, desafíos y actividades de la tan anhelada modernización de las FF.AA, especialmente a la administración del espacio aéreo, como pilar determinante también para el logro de la misión constitucional de la institución armada y para el bienestar de cada una/uno de los miembros que la componen. Lo anterior reafirma lo significativo de la apertura y proyección de este enfoque en la vida nacional de Honduras.

La Universidad de Defensa de Honduras (UDH), consciente de la necesidad de los profesionales en las ciencias aeronáuticas militares de la FAH y siendo uno

de los indicadores de logros de la modernización de las FF.AA, cuyas expectativas en el contexto de la “globalización”, pretende a través de la ECMI y con la incorporación de dicho enfoque en el campo de las Ciencias Aeronáuticas, dar respuesta y contribuir a los compromisos que en términos militares tiene la nación en el contexto de los derechos humanos.

La educación militar en las ciencias aeronáuticas, a partir de la Academia Militar de Aviación **(**AMA**)** y seguida en ECMI, ha tenido como resultado una población de oficiales y suboficiales egresados quienes, en función de la profesionalización y conocedores de la temática de género darán reconocimiento y promoción a sus estudios en el contexto de la educación superior.

En este contexto, la investigación realizada en la ECMI, sirvió para demostrar el cumplimiento de las leyes institucionales en cuanto al enfoque de género y promover de esta manera una mayor inclusión y respeto, en el plan de estudio y en las prácticas curriculares de la Escuela; y, como consecuencia conocer si en la práctica de la institución, se cumple lo que establecen las leyes nacionales a favor de la igualdad de género.

# CAPÍTULO 2. MARCO REFERENCIAL

Este capítulo se desarrolló tomando en cuenta dos (2) criterios:

## 2.1 Marco Conceptual

Comprende la teoría de género que orientó y permitió crear las bases teóricas de la presente investigación; también se definen los conceptos básicos que se utilizaron en la descripción del estudio. Se presentan a continuación:

### 2.1.1 Teoría Sexo-Género

Al introducirse al conocimiento y manejo de la temática de género, se hace necesario iniciar analizando y comprendiendo la diferencia entre sexo y género, ya que hace décadas existe coincidencia en reconocer que las desigualdades entre personas o grupos de personas en razón de su clase, raza o sexo son el principal obstáculo para el desarrollo humano y económico de los pueblos.

Estas desigualdades de trato y oportunidades han impedido que grandes segmentos poblacionales cuenten con las condiciones necesarias para el pleno ejercicio de sus derechos y, en consecuencia, ha limitado también su aporte al desarrollo social.

Las diferencias de género, que se traducen en desventajas y discriminación para las mujeres, constituyen una desigualdad social que perpetúa su subordinación al impedirles el acceso y control de bienes, recursos y servicios, así como la participación en espacios de decisión en igualdad de condiciones con los hombres.

Así, el género, hace referencia a las prácticas, representaciones, normas y valores construidos socialmente a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica, es decir, son características culturalmente específicas que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres.

Como categoría culturalmente construida, el género sufre modificaciones en correspondencia con los cambios históricos, culturales y económicos que se dan en una sociedad. Por el contrario, el sexo identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y, por tanto, son diferencias naturales.

A través del proceso de socialización, las prácticas, normas y valores definidos en cada sociedad pasan a formar parte de las personas y condicionan su comportamiento y actitudes en base a lo que se establece como propio de los hombres (lo masculino) y/o propio de las mujeres (lo femenino).

La socialización es un proceso que se hereda de una generación a otra y se inicia desde el momento del nacimiento. En los niños, desde su temprana infancia se promueve el desarrollo de destrezas y habilidades orientadas al desempeño de actividades relacionadas con física, matemáticas o tecnología. A las niñas, en cambio, se les prepara para asumir su rol reproductivo en la sociedad.

En el niño se fomentan los juegos al aire libre, con lo que se le enseña a desenvolverse en el espacio público; a la niña, por el contrario, desde pequeña se le asignan tareas como atender a sus hermanos/as menores, se le induce a jugar en el interior de la casa y a ocuparse de su apariencia física, con ello se les condiciona al espacio privado y a estar al servicio de los demás.

Así podríamos enumerar una serie de prácticas que afianzan la idea de que la mujer debe ser sumisa, temerosa, hogareña, débil o poco inteligente, mientras el hombre debe ser dominante, valiente, fuerte e inteligente. Sin duda se han venido registrando cambios paulatinos en los sistemas de género, en algunas sociedades más que en otras, pero las relaciones de desigualdad de oportunidades y de trato se mantienen, al igual que la violencia contra la mujer en razón de su sexo.

El género no se refiere simplemente a mujeres u hombres, sino que alude a las relaciones entre ambos sexos, relaciones históricamente desiguales de poder.

De aquí que la teoría de género utiliza el análisis de las diferencias entre sexo y género como una herramienta para determinar las causas y los efectos de las desigualdades.

Las organizaciones de mujeres a escala nacional e internacional han utilizado la teoría de género para enfrentar y modificar estas desigualdades y por ello han venido demandando la equidad de género como condición necesaria para el proceso de ser justos con mujeres y hombres; proceso que requiere de la adopción de medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que han tenido y tienen las mujeres con respecto a los hombres por razones de género. Es decir que la equidad tiene como objetivo la igualdad.

### 2.1.2 Conceptos Básicos

En primer término y como parte del marco referencial para las siguientes partes que conforman el presente documento, se ha considerado pertinente iniciar este apartado con una definición de género.

Se entiende por **género** una categoría social que trasciende las diferencias biológicas entre los sexos y se concentra en las diferencias y desigualdades de roles entre hombres y mujeres por razones del contexto socio-económico, las condiciones históricas y políticas, los patrones culturales y religiosos de las diversas sociedades en las cuales ellos y ellas interactúan.

En segundo lugar, se estima necesario mencionar que, sin soslayar condiciones materiales, planificación y estrategias, se priorizan los problemas derivados de la posición de la mujer, esto es, su ubicación social respecto de los hombres, en lo que se refiere a proyectos de mujeres y desarrollo (Young, 1991:16). Se entiende, entonces, que un proyecto/propuesta de intervención en el desarrollo tiene perspectiva de género cuando:

- **Visibiliza** a las mujeres como parte de la población destinataria de las acciones;

- **Advierte** la existencia de una situación de desigualdad entre hombres y mujeres, que opera en desventaja de las mujeres;

- **Analiza** que ésta desigualdad es resultado de patrones culturales y prácticas institucionales que retroalimentan la postergación de las mujeres;

- **Incluye** las relaciones, entre hombres y mujeres, como una expresión de la desigualdad social y como una categoría analítica y;

- **Actúa** en consecuencia, por una razón de justicia y equidad social.

**Incorporar el Enfoque de Equidad de Género no es sinónimo de trabajar con mujeres ni con familias**. El enfoque de equidad de género implica trabajar con hombres, mujeres y con grupos mixtos. Si la propuesta es cambiar las relaciones de género vigentes, ello implica **trabajar con hombres y mujeres**. No es posible modificar uno solo de los polos. Es preciso "incorporar" a los varones a la perspectiva de género.

**Incorporar un enfoque de género** en programas de estudio militares, implica una posición teórica y metodológica que define las diversas partes y componentes del proyecto y programa, dado que el objetivo principal de los programas propiamente militares han provocado un cambio en la posición de la mujer, en las relaciones de género o en los patrones tradicionales de masculinidad, nos permite identificar los aspectos dinámicos de avances así como los factores que retrasan los cambios.

La importancia de un enfoque de género en estos planes de estudio radica en que nos permite observar los efectos de esto, en las personas que se desenvuelven en este ambiente, visualizando las necesidades y logros obtenidos para mujeres y hombres en concreto. Nos permite acercarnos así a una visión del desarrollo a escala humana donde el desarrollo implica no sólo crecimiento económico sino también democracia, ciudadanía y equidad.

Por otra parte se considera que el concepto de la **capacitación,** que es el ámbito en el que se evaluará la aplicación del enfoque de género, en el contexto de las ciencias militares, se define como la constante que considera aspectos fundamentales como: profesionalismo militar, cuyos conocimientos básicos tratan sobre la profesión de las armas, las dimensiones, las técnicas activas participativas de las Fuerzas Armadas, misma que requiere del estudio analítico y objetivo de su contexto interno y externo, para su desempeño efectivo, atendiendo el nuevo orden mundial, tomando en cuenta la naturaleza única y el espíritu de la misma, para crear un criterio individual a través de métodos y técnicas de instrucción efectivas que solo se logran a través de la capacitación continua propiamente expuesta (UDH, 2006).

## 2.2 Marco Contextual

Incluye la normativa de género, en donde se citan las leyes que defienden y garantizan los derechos de las mujeres, acuerdos entre países, evolución histórica, incorporación del enfoque de género en educación, específicamente en la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa (ECMI).

La normativa de género constituye la base legal que sustenta el estudio y también responde al cumplimiento de la normativa internacional como la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”; Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción Mundial (PAM); Declaración del Milenio; y, la normativa nacional, como es la Constitución de la República de Honduras, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer; Ley Contra la Violencia Doméstica; Visión de País 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022; Ley Fundamental de Educación; la Política Nacional de la Mujer y el II Plan de Igualdad de Oportunidades.

La normativa que respalda el tema de estudio, es muy amplia, tanto a nivel internacional como nacional. En el marco de los derechos humanos de la mujer, todos los instrumentos de derechos humanos se aplican por igual a todas las personas, pero las dos convenciones que proporcionan una protección más explícita de los derechos de las mujeres y las niñas, son la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Las conferencias de las Naciones Unidas celebradas en el decenio de 1990, reforzaron el marco de derechos humanos de la mujer. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en 1993 en Viena emitió una histórica declaración, la cual proclamó por primera vez que los derechos de la mujer son derechos humanos.

Las plataformas de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (CIPD) de 1994, celebrada en El Cairo y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing), 1995, proporcionan planes de acción concretos sobre los derechos humanos de la mujer. Ambas conferencias sentaron las bases de muchas reformas en las políticas y las leyes nacionales.

### 2.2.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer “CEDAW” (1979). Decreto Nº. 979. La Gaceta Nº. 23203 del 10 de septiembre de 1980

Suscrita por el Estado de Honduras el 12 de junio de 1980, y ratificada el 3 de marzo de 1982.

Los 180 países que ratificaron la CEDAW, convinieron en promover la igualdad entre hombres y mujeres y combatir la discriminación contra la mujer. Esta Convención, que se aproxima a una ratificación universal, obliga a los Estados partes a abolir las leyes, las costumbres y las prácticas discriminatorias,

establecer instituciones públicas y adoptar medidas para proteger la igualdad de derechos de la mujer.

No obstante, la inclusión de la igualdad entre hombres y mujeres en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000), es un recordatorio de que muchas promesas aún están incumplidas. Muchos países no han respetado el plazo de 2005 fijado en Beijing para revocar todas las leyes que toleran la discriminación por motivos de género.

La falta de decisión también se percibe en las numerosas reformas formuladas por gobiernos que no se consideran obligados al cumplimiento de algunos artículos de la CEDAW. Las reservas más problemáticas se refieren al artículo 2 (la disposición básica sobre discriminación por motivos de género) debido a que tales reservas invalidan el objetivo principal de la Convención.

Para poder traducir estos poderosos instrumentos de derechos humanos en cambios concretos en la vida de las mujeres y las niñas, es preciso adoptar medidas sostenidas a nivel de país. Las entidades de la sociedad civil, especialmente las organizaciones de mujeres, desempeñan un papel de importancia crítica en la promoción del seguimiento y la aplicación de estos instrumentos.

Muchos grupos de mujeres han hecho presión para lograr la aplicación de la CEDAW, colaborando con organismos gubernamentales, preparando informes y dando a conocer recomendaciones sobre el cumplimiento de la Convención (UNFPA. Estado de la Población Mundial, 2005).

### 2.2.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" (1994). Decreto Nº. 72-95. La Gaceta Nº. 27,678 del 14 de junio de 1995. Ratificada por Honduras el 07 de diciembre de 1995

Esta Convención fue suscrita por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (O.E.A), en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, entrando en vigor a partir del 5 de marzo de 1995, la cual señala en su parte fundamental lo siguiente:

Considerando que el reconocimiento y el respeto irrestricto de todos los derechos de la mujer son condiciones indispensables para su desarrollo individual y para la creación de una sociedad más justa, solidaria y pacífica; preocupada porque la violencia en que viven muchas mujeres de América, sin distinción de raza, clase, religión, edad o cualquier otra condición es una situación generalizada; persuadida de su responsabilidad histórica de hacer frente a esta situación para procurar soluciones positivas; convencida de la necesidad de dotar al sistema interamericano de un instrumento internacional que contribuya a solucionar el problema de la violencia contra la mujer.

Recordando las conclusiones y recomendaciones de la consulta interamericana sobre la Mujer y la Violencia, celebrada en 1990, y la Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Vigesimoquinta Asamblea de Delegados de la Comisión Interamericana de Mujeres; recordando asimismo la resolución AG/RES, 1128 (XXI-0/91) "Protección de la Mujer contra la Violencia", adoptada por la Asamblea General de las Organizaciones de los Estados Americanos.

Tomando en consideración el amplio proceso de consulta realizado por la Comisión Interamericana de Mujeres desde 1990, para el estudio y la

elaboración de un proyecto de convención sobre la Mujer y la Violencia, y vistos los resultados alcanzados por la Sexta Asamblea Extraordinaria de Delegadas de la Comisión, convienen en aprobar y suscribir la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)" Resolución adoptada por aclaración por el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, el día 9 de junio de 1994 en Belém do Pará, Brasil.

"Convención de Belém do Pará". Preámbulo. Los Estados Partes de la presente Convención. Reconociendo que el respeto irrestricto a los derechos humanos ha sido consagrado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y reafirmado en otros instrumentos internacionales y regionales.

Afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; preocupados porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; recordando la Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Vigesimoquinta asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres y afirmando que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases.

Convencidos de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, y Convencidos de que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y

eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, han convenido en aprobar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)". (Publicado originalmente como documento CIM/doc. 20/94).

Es importante resaltar que esta Convención, en su Artículo 7 Obliga al Estado a:

a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instrucciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

d. Adoptar medidas jurídicas para encaminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer;

e. Tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a

resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces; y,

h. Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esa Convención.

### 2.2.3 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Decreto Nº. 34-2000

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer fue emitida (creada) en el año 2000. Para reconocer lo que expresa nuestra Constitución que dice: "*Todos los hombres y mujeres nacen libres e iguales en derecho".*

El propósito de esta Ley es eliminar toda la discriminación contra la mujer y lograr la igualdad de los hombres y mujeres ante la Ley.

Discriminar significa: "*Hacer diferencias basadas en el sexo para impedir a las mujeres el uso de sus derechos humanos y las libertades principales en el campo político, económico, social, cultural y civil".*

**La Ley de Igualdad de Oportunidades contempla lo siguiente:**

**a. En el Aspecto de la Familia:**

- Los hombres y las mujeres que forman una pareja, tienen iguales derechos, estén casados entre ellos o no;
- Se reconoce la Unión Libre entre las personas legalmente capaces de contraer matrimonio;
- A través del sistema educativo y los medios de comunicación social, se debe publicar el concepto de responsabilidad compartida dentro de la vida familiar.

**b. En el Aspecto de Salud y Medio Ambiente:**

- El derecho a la salud: todos y todas deben participar en conservar la salud personal y de la comunidad;
- Las mujeres tienen derecho a que el Estado atienda su salud;
- También las mujeres tienen derecho a ponerse de acuerdo con su pareja sobre el número de hijos e hijas y a espaciar los embarazos.

**c. En el Aspecto de Educación, Cultura y Comunicación, las Mujeres tienen derecho a:**

- Opiniones escolares, tanto intelectuales como técnicas y científicas;
- Igualdad en todas las formas de enseñanza-aprendizaje;
- No ser víctimas de abuso y acoso sexual por parte del personal de los establecimientos educativos;
- Que se elimine la discriminación o diferencias por razón de sexo, para tener acceso a cursos de capacitación, becas, etc.;
- Que se les proporcione información a las/os estudiantes a través de los programas educativos, sobre temas de sexualidad, reproducción y sobre prevención de embarazo y enfermedades de transmisión sexual;
- Que se eliminen en los medios de comunicación social el uso de mensajes o imágenes discriminatorias o desfavorables de las mujeres;
- Eliminar de los textos usados en el sistema educativo estatal y privado, las funciones estereotipadas de hombres y mujeres y, evitar que la imagen de la mujer se siga utilizando como el único recurso para simbolizar los oficios domésticos que se realizan en el hogar;

- Facilitar las oportunidades de trabajo de la mujer, preservando y fortaleciendo el sistema de salas cunas y guarderías infantiles; y,

- Revisar y modernizar la legislación educativa, eliminando de su reglamentación la división del trabajo por sexo.

**d. En el aspecto de Trabajo y Seguridad Social, se contempla lo siguiente:**

- A trabajo igual corresponde igual salario;

- A la no discriminación en el empleo o capacitación por razón del sexo o edad;

- Se prohíbe solicitar la prueba de embarazo como requisito para un empleo;

- Permanencia en el empleo, de la mujer portadora del VIH/SIDA;

- Contratación en forma equitativa de hombres y mujeres;

- Eliminar la discriminación en el empleo y protección durante el embarazo y después de éste;

- El Estado por medio del Gobierno Municipal mejorará el manejo de los mercados a favor de las mujeres;

- A las mujeres embarazadas o que durante estén amamantando a sus hijos cometan un delito, no se les privará de libertad;

- Las mujeres tendrán igual oportunidad que los hombres para trabajar en los programas de riego y de reforestación y otros programas para mejorar la calidad del medio ambiente.

**e. En el aspecto de Tenencia de la Tierra, Crédito y Vivienda:**

- Se reconoce a la mujer como al hombre, el derecho a una vivienda digna y decorosa a través de programas de vivienda de interés social;

- Acceso de la mujer a préstamos para vivienda;

- Las casas o terrenos adquiridos con préstamos sociales o por titulación de tierra, deberán ser inscritos a nombre de ambos esposos o pareja en Unión Libre;

- La mujer campesina gozará de los beneficios de la Ley de Reforma Agraria.

**f. En el aspecto de Participación Política y Toma de Decisiones dentro de las Organizaciones tales como: Partidos Políticos, Patronatos, Juntas, Cooperativas, Sindicatos, etc., el Estado garantizará:**

- A través del Tribunal Nacional de Elecciones, que al interior de los Partidos Políticos, no exista discriminación en contra de las mujeres;

- Que se incorpore a las organizaciones de mujeres en la participación del Estado, del Municipio o de la Comunidad para la solución de problemas.

**El Reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades fue emitido mediante Acuerdo Ejecutivo No. 058-2008, en fecha 03 de Diciembre de 2008. Contempla lo siguiente:**

**Aspectos Institucionales. Capítulo Nº. II**

**Art. 6:** Todas las instituciones del Estado, están obligadas a incorporar en sus planes, programas y proyectos la Política Nacional de la Mujer, promoviendo el desarrollo integral de la mujer, garantizando un trato apropiado a su dignidad.

**Art. 8:** Cada una de las instituciones del Estado, creará dentro de su estructura organizativa la Unidad de Género, quién velará por el fiel cumplimiento de la normativa atinente a la igualdad de oportunidades para la mujer.

Dicha Unidad deberá rendir al INAM un informe mensual de sus actuaciones.

**Art. 12:** El INAM consolidará y será depositario de los informes estadísticos relativos a las mujeres que sean levantados y procesados por las instituciones del Estado. La Unidad de Género, será la responsable de velar porque la información estadística sea remitida al INAM.

**Ámbito Social. Capítulo Nº. IV**

**Art. 33:** La mujer tiene derecho a la seguridad social, al trabajo y a la salud en igualdad de condiciones que los hombres.

## 2.2.4 Ley Contra la Violencia Doméstica Reformada

La Ley Contra la Violencia Doméstica fue promulgada en el mes de septiembre de 1997, y publicada el 15 de Noviembre del mismo año en el Diario Oficial "La Gaceta" Número 28414 y entró en vigencia tres meses después de su publicación, en el mes de febrero de 1998.

No obstante, hay una nueva publicación de la ley que incluye las reformas aprobadas por el Congreso Nacional de la República el uno de Septiembre de 2005, mismas que entraron en vigencia a partir del día de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta, el 11 de marzo de 2006.

La Ley Contra la Violencia Doméstica contenida en el Decreto Nº. 132-97, fue reformada casi en su totalidad de sus normas, exceptuándose los artículos Números 1 y 2, tal como lo expresa el Artículo Número Uno del Decreto Nº. 250-2005: que señala:

"Reformar la LEY CONTRA LA VIOLENCIA DOMÉSTICA, en sus Artículos 3, 4,5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23; asimismo se adicionan los Artículos 20-A y 20-B".

Por otro lado el Decreto 250-2005, después de detallar los artículos reformados, contiene al final los Artículos Número 2 y 3, donde se derogan todas las

disposiciones que se opongan a la presente ley y señala la fecha de puesta en vigencia del presente Decreto.

Con las reformas aprobadas, se introdujeron significativos avances en la ley, entre ellos, la sanción del acto que motiva la denuncia de violencia doméstica, la introducción de mecanismos de coordinación y seguimiento, el aumento del período de imposición de las sanciones y otros más, cuya debida aplicación dependerá de la voluntad de las instituciones del Estado sobre las que recae la responsabilidad de contribuir a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Podemos concluir expresando que la Ley Contra la Violencia Doméstica es una de las leyes que establece y expresa claramente, la protección hacia las mujeres de conformidad a las Convenciones paradigmáticas en la protección de los derechos humanos de las mujeres, como lo son: la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

### 2.2.5 Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción Mundial (PAM), celebrada en Beijing, China en Septiembre de 1995

Es un evento muy importante, que renovó el compromiso de la comunidad internacional con los objetivos de la igualdad entre los géneros, el desarrollo y la paz para todas las mujeres e hizo que el tema del adelanto de la mujer entrara en el siglo XXI.

La Plataforma de Acción Mundial (PAM), aprobada por unanimidad en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer conjuntamente con la Declaración de Beijing, constituye un programa para la potenciación del papel de la mujer, aquí se define un conjunto de objetivos estratégicos y se explican las medidas que

debían adoptar a más tardar para el año 2000 los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de la mujer.

Son 12 las esferas de especial preocupación que se identificaron en el documento, consideradas representativas de los principales obstáculos para el adelanto de la mujer. De ellas la 2 está referida a la educación y la capacitación de la mujer, la 6 a la mujer y la Economía y la 7 a la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones.

#### 2.2.5.1 Medidas adoptadas desde la Conferencia de Beijing

Los gobiernos, el sistema de las Naciones Unidas y la sociedad civil han realizado considerables esfuerzos en relación con el seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Los gobiernos han promulgado y revisado leyes que se ajustan a la convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, a otros instrumentos regionales e internacionales de derechos humanos y a las demandas de la Plataforma de Acción de Beijing.

#### 2.2.5.2 Declaración de Beijing y Plataforma de Acción

Diez puntos importantes de acuerdos en la Plataforma de Acción hacia la igualdad entre hombres y mujeres. Noemi Chiarotti (1995).

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer aprobó la declaración de Beijing y una Plataforma de Acción. Participaron delegaciones oficiales de 184 países miembros de Naciones Unidas, incluyendo Honduras.

Se citan tres acuerdos muy importantes contemplados en la plataforma de acción:

a. Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir los obstáculos jurídicos y culturales al adelanto de la mujer en la

sociedad; reconocer que los derechos humanos de la mujer son inalienables y constituyen parte integrante e indivisible de los Derechos Humanos Universales.

b. Erradicar la pobreza e incentivar la independencia económica de la mujer, incluyendo la igualdad en el empleo; promulgar leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo; aprobar y aplicar leyes contra la discriminación por motivos de sexo en el mercado de trabajo.

c. Adoptar medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres en puestos estratégicos de adopción de decisiones; elaborar planes de estudio y libros de texto libres de estereotipos basados en el género para todos los niveles de enseñanza.

Por su importancia es necesario mencionar los Objetivos de Desarrollo del Milenio donde se puntualizan temas como la educación y la igualdad de género.

### 2.2.6 Declaración del Milenio (2000). Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de septiembre de 2000

En septiembre del año 2000 en la ciudad de New York tuvo lugar la Cumbre del Milenio. 189 países miembros de las Naciones Unidas, firmaron la Declaración del Milenio. En esta declaración se recogen ocho objetivos, llamados Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), para el año 2015, cada uno con sus respectivas metas, donde se tratan problemas de la vida cotidiana que son graves y radicales, de los cuales se rescatan el objetivo 2 y 3 por la vinculación directa con el estudio a realizar. Estos son:

**Objetivo 2**: **Lograr la enseñanza primaria universal**

- Asegurar que en 2015, la infancia de cualquier parte, niños y niñas por igual, sean capaces de completar un ciclo completo de enseñanza primaria.

**Objetivo 3**: **Promover igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer**

- Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015.

## 2.2.7 Visión de País 2010 - 2038 y Plan de Nación 2010 – 2022

Para mejorar y alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), y cumplir con los compromisos contraídos en las cumbres y reuniones internacionales, Honduras proyecta alcanzar una imagen nueva a 28 años plazo en la visión de país, que será alcanzada a través del Plan de Nación 2010-2022.

### 2.2.7.1 Visión de País 2010 – 2038

Visión de país es la imagen objetivo que se propone hoy de la Honduras que se quiere en 28 años. Está compuesta por cuatro objetivos nacionales, cada uno con sus metas concretas.

### 2.2.7.2 Plan de Nación 2010-2022

El Plan de Nación es una guía con acciones específicas para alcanzar la visión de país. Es un instrumento que contiene lineamientos estratégicos con sus indicadores y lineamientos presupuestarios.

Para procurar la igualdad y equidad de género, en Honduras se han elaborado una serie de leyes y políticas entre ellas están la Política de Igualdad de Oportunidades (PIO) 2002-2007, de cuya evaluación se identificaron las prioridades de las mujeres que dieron lugar al segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras (PIEGH) el cual contiene 6 ejes de derechos, de los cuales se han priorizado los ejes 4 y 5 por su relación directa con el tema de estudio, y una agenda de políticas de la cual se pueden distinguir las políticas 1 y 2.

**Eje 4.** Promoción, protección y garantía del derecho a la educación, los derechos culturales e interculturalidad y el derecho a la información.

**Eje 5.** Promoción, protección y garantía de los derechos económicos, trabajo, empleo y acceso a los recursos.

**Política 1.** El Estado garantiza el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres sin discriminación alguna, asegurando su incorporación al trabajo remunerado en igualdad de condiciones y oportunidades.

**Política 2.** El Estado garantiza la erradicación de toda forma de discriminación de género, de edad, condición étnica o discapacidad en el ámbito laboral, incluido el trabajo precario de las mujeres, especialmente horarios de trabajo extendidos, salarios, remuneraciones inequitativas, salarios diferenciados por regiones, acoso sexual, ausencia de condiciones de salud laboral, higiene, ambiente y flexibilización laboral en todos los sectores de la producción.

### 2.2.8 Educación

Como prioridad del Estado de Honduras la educación juega un papel primordial para cumplir con los compromisos contraídos internacionalmente y los compromisos contraídos con la población hondureña, conforme a esta situación se ha formulado la Ley Fundamental de Educación que sustituye a la Ley Orgánica de Educación que data de 1966, que fue aprobada por el Congreso Nacional en enero 2012 y puesta en vigencia a partir del 28 de febrero 2012.

La Constitución de la República de Honduras en el Título III, Capítulo VIII de la Educación y Cultura. Artículo 151, señala que “la educación es función esencial del Estado para la conservación, el fomento y difusión de la cultura, la cual deberá proyectar sus beneficios a la sociedad sin discriminación de ninguna naturaleza”.

### 2.2.8.1 Ley Fundamental de Educación. Título. Garantías–Fundamentos. Capítulo I. Objeto, Finalidad, Derechos, Obligaciones y Jerarquía Normativa

Los artículos tomados de esta Ley y que a continuación se enuncian, se consideran muy importantes para el trabajo a realizar, ya que la educación para todos y todas se fundamenta en estos artículos.

**Artículo 3. De la finalidad de la Ley**

Esta ley tiene como finalidad garantizar el acceso equitativo a todas las personas sin discriminación, a una educación integral de calidad.

**Artículo 4. Integralidad del Sistema Educativo**

La educación nacional debe estructurarse en un sistema integral que responda en su funcionamiento, a la visión de país y a las necesidades, potencialidades y demandas de la población en el ámbito nacional, regional, subregional y local.

**Artículo 5. Del Servicio de Educación**

Brindar el servicio de educación es deber ineludible y función esencial del Estado, para lo cual, debe fomentar y difundir por cualquier medio la investigación, ciencia, arte, cultura, deportes, valores y los elementos que fortalezcan la identidad nacional.

**Artículo 8. Del Ciclo Obligatorio**

El Estado está obligado a brindar el servicio a la educación pública al menos desde un año de educación pre-básica hasta el nivel medio. El Estado a través de la Secretaría de Educación Pública establecerá los mecanismos de cobertura ordenada y progresiva de esta obligación.

**Artículo 9. De la Universalidad del Servicio de Educación**

Es obligación del Estado ofrecer el servicio educativo, en los términos del artículo anterior, creando oportunidades que den el acceso al Sistema Nacional de Educación a todos los individuos.

La Secretaría de Educación Pública establecerá las metas periódicas de cobertura educativa en coordinación con las metas internacionales.

**Capítulo II.** La Ley Fundamental de Educación contempla un marco conceptual del cual se retoman los siguientes conceptos:

**Equidad e Inclusión**: garantiza a todas las personas, el acceso a la educación con las necesarias compensaciones para lograr la igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna.

**Educación Permanente:** el acceso a la educación debe ser garantizado a todas las personas en el territorio nacional sin ninguna discriminación, salvo las medidas estrictamente necesarias para procurar el orden, la salud y la seguridad de los educandos; y está al alcance de todas las personas a lo largo de su vida.

**Participación:** es un derecho y un deber que tienen todas las personas a participar en el proceso educativo, en el marco de la presente Ley. La comunidad educativa debe ser parte activa del funcionamiento de los centros educativos en el ámbito de su competencia.

El espíritu de todas estas leyes mencionadas procura la igualdad, la equidad, la no exclusión y la no discriminación de género.

Como forma de desigualdad social, el género, al igual que otras formas de desigualdad como el sexo, se convierte en motivo de discriminación.

### 2.2.9 Cómo se visualiza en el ámbito militar la manera diferenciada entre mujeres y hombres

Tradicionalmente la salud de la mujer fue estudiada básicamente con relación a su fisiología reproductiva, sin incorporar el análisis de género que considera los factores sociales y psicológicos que afectan de forma desigual a mujeres y hombres. Es necesario incluir la perspectiva de género en las políticas militares en este caso, en los planes de estudio de esta escuela de capacitación con que cuenta la FAH, para visibilizar e implementar acciones que enfrenten el impacto de la violencia de género en la salud física y mental de las mujeres, si se demostrara que la hay.

### 2.2.10 Importancia de incorporar enfoque de género en el pensum académico de la ECMI

Existen factores como la división sexual del trabajo y la distribución desigual de recursos en el seno de la familia que inciden en el ámbito laboral, lo que conlleva a imitar este tipo de comportamientos al momento de realizar nuestras labores como oficiales, suboficiales, auxiliares o tropa que son las categorías que existen dentro del ámbito militar, por consiguiente, es en las diferentes Escuelas de Capacitación, de la institución armada, y en nuestro caso particular la ECMI, que es meritorio poder incidir de una manera positiva y satisfactoria, en el desaprendizaje de estas costumbres que van en detrimento de una equidad laboral propia de países consecuentes con el desarrollo en todos los ámbitos de su personal laborante; y reaprender el fin que persigue esta temática de género que es la igualdad de oportunidades considerando particularidades.

En los albores del siglo XXI, caracterizado por cambios sustanciales, en las diversas formas de abordar la realidad y el desarrollo de los pueblos en general, estos cambios traen consigo, ver la realidad desde una perspectiva integral y equitativa, en tal sentido la herramienta para trabajar este nuevo abordaje que impone los cambios actuales, es la incorporación del enfoque de género de

forma real y efectiva, es decir debe estar plasmado en las políticas y planes concretos que se llevan a cabo para llevar a feliz término esos planes.

La incorporación del enfoque de equidad de género debe establecer las bases en todos los sectores, iniciando en la educación y capacitación de todas las personas involucradas. En el caso específico de la ECMI debería plasmarse en su plan de estudios ya que las y los que son alumnas/os hoy, serán los instructoras/es del mañana y desde su nueva visión laboral y personal podrán llevar este enfoque a las futuras generaciones.

La incorporación del enfoque de género en la ECMI sería un proyecto piloto y repercutiría como modelo a replicar en las demás unidades militares, ya que la incorporación del enfoque de género es un criterio de calidad institucional y un mandato para el estado y gobierno de Honduras, que ha suscrito y ratificado varias convenciones internacionales, y por tanto, constituye un compromiso que debe cumplir el país.

# CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO

La metodología aplicada consistió en desarrollar una serie de pasos ordenados en forma secuencial y lógica, los cuales constituyeron el procedimiento para el desarrollo normal del proceso de investigación, teniendo como punto de partida la identificación del problema, en base a una situación dada y necesidad real de identificar la inclusión del enfoque de género en la formación de oficiales y suboficiales que se capacitan en la ECMI, hasta finalizar con las conclusiones y recomendaciones del estudio en referencia. A continuación se plantea la metodología utilizada:

## 3.1 Enfoque

Se utilizó el enfoque de investigación cuantitativo, por lo que se elaboraron instrumentos de recolección de la información, empleando técnicas estadísticas, se tabularon los datos y se redactaron los resultados a partir de los que se elaboró el estudio de investigación mencionado.

Este estudio de investigación fue orientado por las preguntas que se formularon al respecto y que se presentan en los instrumentos que van anexos.

## 3.2 Tipo de Estudio

El estudio es de carácter descriptivo porque expone la situación actual existente en los programas de estudio de la ECMI.

## 3.3 Tipo de Diseño

La investigación realizada es no experimental, debiendo entenderla como aquella investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables.

Es decir, es investigación donde no se hace variar intencionalmente las variables independientes. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su

contexto natural, para después analizarlos. Como señala Kerlinger (1979).

"La investigación no experimental o expost-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son cuestionados en su ambiente natural, en su realidad.

Por consiguiente, la investigación es no experimental, porque se limitó en este aspecto propiamente, solo a describir, cómo está la situación en la ECMI, en cuanto al abordaje de la temática de género, mediante encuesta y cuestionario. Por el tipo de variable analizada, resultó posible describir en su pureza, la variable dada.

## 3.4 Hipótesis

En el presente estudio no se plantea hipótesis ya que es un estudio descriptivo.

## 3.5 Variable

La variable usada para esta investigación es: género; para explicar la variable género, partimos del término sexo-género, donde su eje transversal es el sexismo, siendo esto una forma de discriminación que utiliza al sexo como criterio de atribución de capacidades, valoraciones y significados creados en la vida social. Es decir, con base en una construcción social y cultural, la sociedad ordena la realidad en dos cajones que respectivamente se señalan "esto es lo femenino" "esto es lo masculino" y, al igual que otras formas de discriminación, tiende a encorsetar a las personas en parámetros impuestos (Morgade, 2001).

En este sentido, podría ser que el término sexista suene exagerado o desconcertante debido a las transformaciones que, en los últimos años, ha experimentado la condición de las mujeres. Sin embargo, estas transformaciones han producido una igualdad formal que, aunque necesaria, es

insuficiente para la igualdad real o equidad entre las mujeres y los hombres.

La diferenciación sexista afecta a las mujeres y a los hombres. Sin embargo, en el sexismo la diferencia se coloca en una escala jerárquica que termina por sostener el argumento que las mujeres son inferiores. Esta condición de inferioridad se perpetúa a partir de mecanismos sutiles algunos y otros no tanto que terminan por crear y consolidar representaciones sociales (RS) acerca de las mujeres y de los hombres que, a su vez, actúan para transformar la diferenciación en segregación.

Y es, en ese sentido que Sandra Araya Umaña (-) investigadora del Instituto de Investigación en Educación (INIE) de Costa Rica y Especialista en Educación y Género, nos dice que "el reconocimiento de las expresiones del sexismo comporta un desafío educativo en la medida que la educación debe contribuir a su superación.

La tarea es compleja pues la educación es parte de un proyecto global y, por ende, es imposible separarla del contexto social en el que se inserta. Sin embargo, los cambios operados en las últimas décadas en la condición de las mujeres, así como la inclusión de la equidad en la agenda nacional e internacional, obligan a un replanteamiento del devenir de los sistemas educativos.

Es en este sentido que las actitudes y las creencias de las y los docentes deben ser revisadas con el fin de que (re) descubran el carácter construido de lo considerado como natural para que así visualicen las desigualdades que encubren estas naturalizaciones. La herramienta analítica que provee esta reconstrucción, es la variable **género** en la medida que constituye una nueva veta teórica en la explicación de la desigualdad de las mujeres.".

## 3.6 Matriz de Variable

| Variable | Concepto | Indicadores |
|---|---|---|
| Género | Es una construcción social de ideas que define los papeles, sistemas de creencias y actitudes, valores y expectativas de los hombres y de las mujeres. Contribuye de una manera muy poderosa a las relaciones de poder, no solo entre hombres y mujeres, sino dentro de cada colectivo; lo que deriva en muchos problemas sociales.<br><br>Cada cultura tiene sus propias ideas sobre el género, sobre lo que es propio de hombres y de mujeres. No obstante, como el género es una idea socialmente construida, es posible cuestionar y cambiar algunas nociones opresivas sobre los papeles del hombre y de la mujer. Esto es lo que se llama justicia de género. | ➢ Criterio género<br>➢ Relación entre hombres y mujeres en la vida cotidiana<br>➢ Relación entre hombres y mujeres en el ámbito militar<br>➢ Relación entre hombres y mujeres en la ECMI<br>➢ Experiencia que cambió formas de pensar sobre las relaciones entre hombres y mujeres<br>➢ Abordaje de género por parte de la ECMI<br>➢ Talleres, capacitaciones<br>➢ Participación<br>➢ Integración de hombres y mujeres en el ámbito militar<br>➢ Ventajas o desventajas<br>➢ Lineamientos, estrategias, capacitaciones<br>➢ Limitantes y debilidades<br>➢ Fortalezas y oportunidades<br>➢ Incorporación de género como asignatura en la malla curricular |

**Interrelación de la variable.** La interrelación de la variable género en el ámbito de la capacitación se plantea a continuación:

**Género:** como criterio de calidad institucional, enfoque, variable y categoría de análisis en las relaciones entre hombres y mujeres en la vida cotidiana, en el ámbito militar y en la ECMI; importancia de la integración de mujeres en el

ámbito militar, ventajas y desventajas para las mujeres; conocimientos de género como enfoque de trabajo; aportes para la integración efectiva del enfoque; abordaje del enfoque en la ECMI; limitantes y debilidades para la incorporación del enfoque; fortalezas y oportunidades; como asignatura en la malla curricular; contenido de la asignatura; situaciones claves, experiencias, relaciones en la vida de las personas entrevistadas respecto a la incorporación del enfoque de género.

**Capacitación:** como requisito para la promoción y ascensos en la escala de mandos intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña, identificación de dificultades para realizar capacitaciones o talleres con grupos mixtos; factores que facilitan la participación de hombres y mujeres a las capacitaciones o talleres; lineamientos, estrategia o guía para transversalizar el enfoque de género; principales limitantes y debilidades para la incorporación del enfoque; fortalezas y oportunidades para incorporar la perspectiva de género; intercambios; manejo de la temática.

## 3.7 Población y Muestra

### 3.7.1 Población

La **población** está conformada por 30 personas entre alumnos, instructora/instructores y personal administrativo vinculado a la ECMI.

### 3.7.2 Muestra

No se calculó muestra, ya que se trabajó con toda la población distribuida de la siguiente manera: veinte (20) alumnos, cinco (5) instructoras/es responsables de la formación de Oficiales y Suboficiales de la Escuela; y cinco (5) personas que laboran en actividades administrativas dentro de esta institución de capacitación, de conformidad con el detalle siguiente:

**Muestra intencionada por criterios**

| PERSONAS ENCUESTADAS ECMI | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Personas (Nº.) | | | | Porcentaje (%) | | |
| **Criterios** | **Hombres** | **Mujeres** | **Total** | **Hombres** | **Mujeres** | **Total** |
| Alumnos | 20 | 0 | 20 | 66 | 0 | 66 |
| Instructores/a | 4 | 1 | 5 | 14 | 3 | 17 |
| Personal Administrativo | 3 | 2 | 5 | 10 | 7 | 17 |
| **TOTAL** | **27** | **3** | **30** | **90** | **10** | **100** |

Fuente: ECMI 2013

Tal como se puede observar en la tabla, actualmente la ECMI cuenta con 20 alumnos, de los cuales todos son hombres y equivalen al 66% de la muestra; cinco (5) instructores/as, cuatro son hombres y una (1) es mujer, equivalente a 14% y 3% respectivamente; y, cinco (5) personas que laboran en actividades administrativas, de las cuales tres (3) son hombres y dos (2) son mujeres, que representan el 10% de hombres y 7% corresponde a las mujeres del personal administrativo de la muestra.

Cabe resaltar que el personal de la ECMI es variable, debido a las múltiples misiones que como institución militar también debe de llevar a cabo fuera del ámbito educativo, es por eso que se estimó la encuesta con treinta (30) personas, ya que es el personal que relativamente se mantiene efectivo en las instalaciones.

## 3.8 Fuentes de Información

El presente estudio ofrece información primaria, que es la información recabada en el campo, como resultado de la aplicación de la encuesta y los cuestionarios que fueron diseñadas para ser aplicados a los alumnos, instructoras/es y personal administrativo de la ECMI, e información secundaria de las fuentes identificadas para el estudio, tales como personas, documentos, libros, diccionarios, leyes nacionales, convenios y tratados internacionales e internet. Se tomó en cuenta, información documental que fue consultada y sirvió como

punto de partida para la construcción del marco referencial del estudio de investigación.

## 3.9 Técnicas de Recolección de Datos

La investigación fue soportada principalmente en técnicas como la encuesta, cuestionarios y la revisión documental. La encuesta y los cuestionarios fueron aplicados a treinta (30) personas entre alumnos, instructores/as y personal administrativo, de conformidad con el siguiente detalle: veinte (20) alumnos, ya que en la ECMI regularmente se mantienen cursos con un promedio de 20 o menos alumnos/as; a cinco (5) instructoras/es responsables de la formación de oficiales y suboficiales de la Escuela; también se aplicó a cinco (5) personas vinculados a la ECMI como personal administrativo que labora dentro de esta institución de capacitación.

Para recopilar la información necesaria a fin de establecer si el plan de estudios para capacitación de mandos intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa (ECMI), incluye el enfoque de género, se realizaron las acciones siguientes:

a. **Revisión Bibliográfica sobre Enfoque de Género**

   Con el propósito de ahondar en la temática sobre equidad de género y ubicar el proceso metodológico en el contexto actual, se revisó una serie de documentos digitales e impresos que permitieron dar un marco general de la situación y avances de las teorías de género y desarrollo.

b. **Revisión de guías para la incorporación del enfoque de género que se han desarrollado en otras dependencias**

   Esto sirvió para tener una idea y así comparar la eficiencia de estos procesos metodológicos y acoplar una metodología acorde a las necesidades de la equidad en el ámbito militar.

**c. Cuestionario**

Se utilizó y aplicó un cuestionario a los alumnos, otro a los instructores e instructora y el tercero al personal administrativo de ese centro; con preguntas previamente estructuradas a fin de ahondar en el tema objeto de estudio. Se consignaron instructoras y mujeres que laboran en actividades administrativas, debido a que no existen alumnas en el curso actual de la ECMI, es decir, no se encontraron mujeres como alumnas en el período en que se realizó la investigación. Lo anterior se realizó con el propósito de identificar posibles brechas de género que los grupos tienen acerca de la temática, ya que son actores clave.

**d. Análisis de Información**

Con la finalidad de identificar la inclusión de género en el plan de estudio mediante un análisis de coherencia entre objetivos, contenidos, metodología y evaluación de aprendizajes de las/os estudiantes de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa (ECMI); así como analizar mediante la consulta a docentes y estudiantes sobre la inclusión del enfoque de género en las prácticas curriculares de la Escuela. Así como identificar estereotipos y roles de género que provocan inequidad en el ámbito militar y a partir de los resultados poder establecer si el plan de estudios de la ECMI incluye o no el enfoque de equidad de género.

## 3.10 Análisis de Datos

### 3.10.1 Obtención de la Información

**a. Aplicación de los Instrumentos Elaborados.** Se aplicaron la encuesta y los cuestionarios elaborados previamente, en los cuales se incorporaron preguntas de acuerdo al enfoque, tipo y diseño de la investigación que corresponde y la variable de análisis identificada.

En el caso específico del tema seleccionado, también se valoraron los criterios para la identificación de los grupos focales investigados, y la selección de preguntas para cada grupo, con el propósito de profundizar en el conocimiento específico de la variable en estudio y que permitieron cuantificar la dimensión del problema planteado.

### 3.10.2 Ordenación de la Información Obtenida

Se transcribió la información obtenida mediante la aplicación de la encuesta y de los cuestionarios, procediendo en seguida a ordenar la información de acuerdo a los criterios formulados.

#### 3.10.2.1 Tabulación de la Información Obtenida

Se prepararon los cuadros o tablas necesarias y se colocó la información obtenida en la encuesta y los cuestionarios aplicados utilizando para ello gráficas y otras técnicas que ayudan a visualizar y mejorar la comprensión de los datos obtenidos, los cuales permitieron demostrar la hipótesis planteada.

#### 3.10.2.2 Integración de la Información

La presente técnica consistió en analizar e interpretar los resultados de la información obtenida mediante el proceso de consulta y aplicación de los instrumentos a la muestra del personal identificado; y según lo analizado e interpretado respecto a esta información, se formularon las conclusiones del estudio.

Este es el último paso de la metodología empleada, la que está en concordancia con la propuesta de anteproyecto de investigación proporcionada por el Equipo de Coordinación de Postgrado de la Vice-Rectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

# CAPÍTULO 4. RESULTADOS DEL ESTUDIO

Los productos derivados de la investigación realizada pretenden aportar a la ECMI, criterios que respaldan la necesidad de incluir el enfoque de género en el plan de estudios de la Escuela, a partir del proceso de consulta aplicado a los recursos humanos de esta institución educativa y del empleo de métodos, técnicas y procedimientos científicos con vistas a alcanzar los objetivos específicos del estudio de investigación y contribuir en consecuencia, a la solución del problema planteado.

## 4.1 Análisis del grado de inclusión de género en el Plan de Estudios y en las prácticas curriculares de la ECMI

Al analizar los Planes de Instrucción (PDI) de la ECMI: del Curso Básico de Capacitación para Suboficiales CBCPSO, del Curso Medio de Capacitación para Suboficiales Superiores (SUBOFICIAL I) CMCPSO, del curso avanzado de capacitación profesional para suboficiales superiores (SUBOFICIAL II) CACPSO y del Curso Básico de Operaciones Aéreas para Oficiales (CBOAO), se percibe que las asignaturas son específicas. No obstante, los Planes de Instrucción (PDI) de todos los cursos contemplan en el Área General, la asignatura de Derechos Humanos y la Asignatura de Metodología de la Investigación.

Es importante notar que por un lado el contenido de la asignatura de Derechos Humanos de los PDI, consideran los derechos de las personas en general, sin importar diferencia de edad, sexo, raza o etnia. Por otra parte, los derechos de las mujeres también son derechos humanos, sin embargo la asignatura de los PDI no incluye un trato diferenciado para hombres y mujeres de acuerdo a sus características anatómico-fisiológicas.

Siendo las asignaturas de los cursos (ciclos de estudio) ofrecidos por la ECMI contenidas en las áreas siguientes:

| Nº. | Cursos | Asignaturas | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Área General | Área Doctrina Aeroespacial | Área Complementaria | Diplomado | Total |
| 4.1.1 | Curso Básico de Capacitación para Suboficiales (CBCPSO). | 9 | 8 | 6 | 4<br>Gestión de la Calidad | 27 |
| 4.1.2 | Curso Medio de Capacitación para Suboficiales Superiores (SUBOFICIAL I), CMCPSO | 8 | 9 | 6 | 6<br>Gestión de la Calidad | 29 |
| 4.1.3 | El Plan de Instrucción (P.D.I.) del curso avanzado de capacitación profesional para suboficiales superiores (SUBOFICIAL II) CACPSO | 7 | 13 | 6 | 8<br>Gestión de la Calidad | 34 |

| Nº. | Cursos | Asignaturas | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Área General | Área Doctrina Aeroespacial | Área Complementaria | Diplomado | Total |
| 4.1.4 | Curso Básico de Operaciones Aéreas para Oficiales (CBOAO) | 10 | 10<br>Área Operativa | 7 | 6<br>Gestión del Talento Humano | 33 |

Nota: Fuente a partir de PDI de la ECMI, Marzo, 2014.

- **El Plan de Instrucción (P.D.I.) del Curso Básico de Capacitación para Suboficiales (CBCPSO),** comprende veintisiete (27) asignaturas, de las cuales nueve (9) corresponden al Área General, ocho (8) al Área Doctrina Aeroespacial, seis (6) al Área Complementaria y cuatro (4) al Diplomado Gestión de la Calidad. Contempla “Derechos Humanos I”.

- **El Plan de Instrucción (P.D.I.) del Curso Medio de Capacitación para Suboficiales Superiores (SUBOFICIAL I) CMCPSO,** incluye veintinueve (29) asignaturas, de las cuales ocho (8) pertenecen al Área General, nueve (9) al Área Doctrina Aeroespacial, seis (6) al Área Complementaria y seis (6) a Diplomado Gestión de la Calidad. Comprende la Asignatura de “Derechos Humanos II”.

- **El Plan de Instrucción (P.D.I.) del curso avanzado de capacitación profesional para suboficiales superiores (suboficial II) CACPSO**, comprende treinta y cuatro (34) asignaturas, de las cuales siete (7) corresponden al área general, trece (13) al área doctrina aeroespacial y seis (6) al área complementaria y ocho (8) al Diplomado Gestión de la Calidad.

El tema de “Derechos Humanos III” es una de las asignaturas del área general del Plan de Instrucción, la cual podría ser ampliada eventualmente, para incorporar el tema de género, de forma tal que la asignatura podría quedar como “Género y Derechos Humanos” a fin de lograr que el personal masculino y el femenino tengan las herramientas adaptadas a la realidad nacional y al actual comportamiento y desarrollo potencial de las Fuerza Aérea Hondureña “para lograr un elevado desarrollo en el planeamiento y conducción de las operaciones aeronáuticas correspondientes”.[1]

La Fuerza Aérea Hondureña a través de la Escuela de Capación de Mandos Intermedios (ECMI), señala que “el avance de la ciencia y la tecnología en el mundo así como la problemática propia de las naciones y las sociedades generan múltiples conflictos que demanda de los miembros de la Fuerza Aérea profesionalismo al más alto nivel de capacitación que dominen la investigación y el conocimiento científico.

Bajo esta perspectiva la Fuerza Aérea, ha visto con urgencia la necesidad de continuar con la modernización de su organización en la capacitación de estos profesionales militares y desea ampliar sus niveles educativos superiores brindándoles la oportunidad de adquirir una capacitación, que vendrá a elevar la posibilidad de respuesta en el cumplimiento de la misión de la defensa del país. Al mismo tiempo contribuir a la difusión de la cultura y la solución de los problemas nacionales, tal como establece la Constitución de la República. Para estos efectos la “Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios” ha establecido planes de estudio integrales que coadyuvan en el logro de los objetivos institucionales propuestos.

- En este contexto y como respuesta a las políticas de la educación militar establecidas por el Comando de Doctrina Conjunta y Educación Militar (CODOCEM) de las Fuerzas Armadas, la comisión proyectista integrada con instrucciones del alto mando de la Fuerza Aérea Hondureña a través del trabajo

[1] *Fuerza Aérea Hondureña. Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios (2013). Plan de Instrucción (P.D.I.).*

en equipo presenta el **Plan de Instrucción (P.D.I.)** o pensum académico del **Curso Básico de Operaciones Aéreas para Oficiales (CBOAO)".**

Comprende treinta y tres (33) asignatura, de las cuales diez (10) corresponden al área general, diez (10) al área operativa, siete (7) al área complementaria, y seis (6) del diplomado gestión del talento humano. Contempla la asignatura de "Derechos Humanos I".

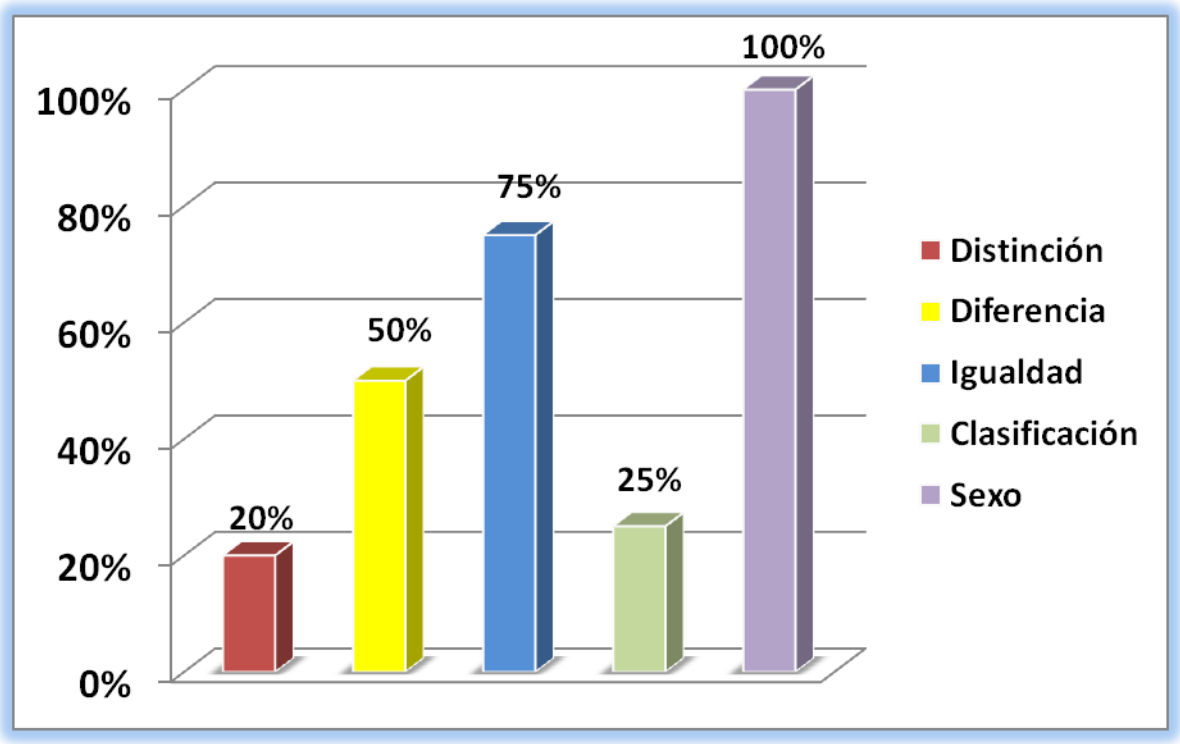
En base a lo anterior surgen conclusiones y recomendaciones que contienen conocimiento concreto para contribuir a resolver el problema. Para este propósito, los factores identificados que nos aportan una visión del contexto que puede influir en la trasnsversalización del enfoque de género, tales como oportunidades o limitaciones existentes para estudiantes: mujeres y hombres en la ECMI, de acuerdo al proceso de consulta, se generalizaron los resultados respecto de los objetivos que se presentan a continuación:

## 4.2 Inclusión del enfoque de género en el plan y prácticas de estudios de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña (ECMI) de Tegucigalpa, M.D.C. desde la perspectiva de los alumnos.

Con relación a género como variable y categoría de análisis, se obtuvieron los siguientes resultados:

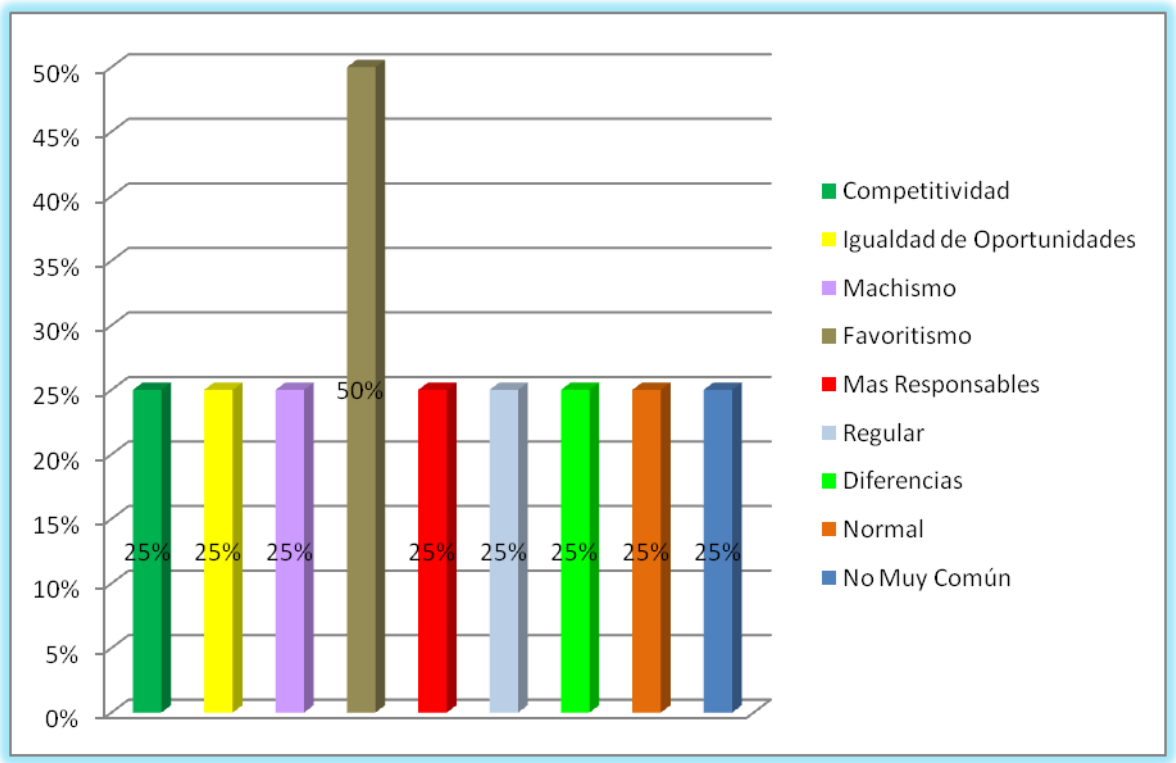
En cuanto a la respuesta emanada por los participantes al preguntársele su conocimiento sobre el enfoque de género, el 100% de los alumnos lo asocia con sexo, el 25% con clasificación, un 75% cree que el concepto de género se vincula a la igualdad, sin embargo un 50% lo asocia con diferencia, contra un 100% que dice creer que es distinción, lo que hace ver en estos resultados que dichos alumnos manejan conceptos básicos y vagos de la palabra género.

**Figura 1. Conocimiento sobre el enfoque de género**



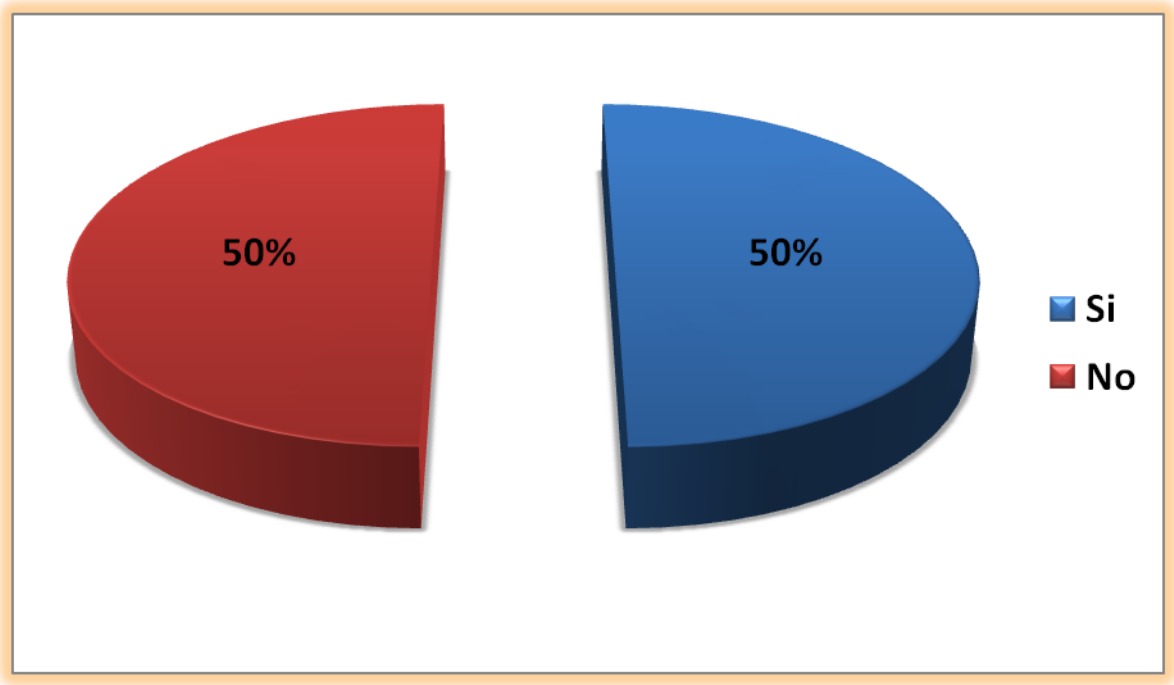
Sobre la relación entre hombres y mujeres en la ECMI, los alumnos respondieron conceptos que al analizarlos, son los que manejan como relaciones de género en los ámbitos general y específico. Un 50% de ellos opinó que hay favoritismo y los demás opinan que hay competitividad, igualdad de oportunidades, machismo, más responsables, regular, hay diferencias, normal y no muy común opinaron otros.

**Figura 2. Como ven la relación entre hombres y mujeres en el ámbito militar**



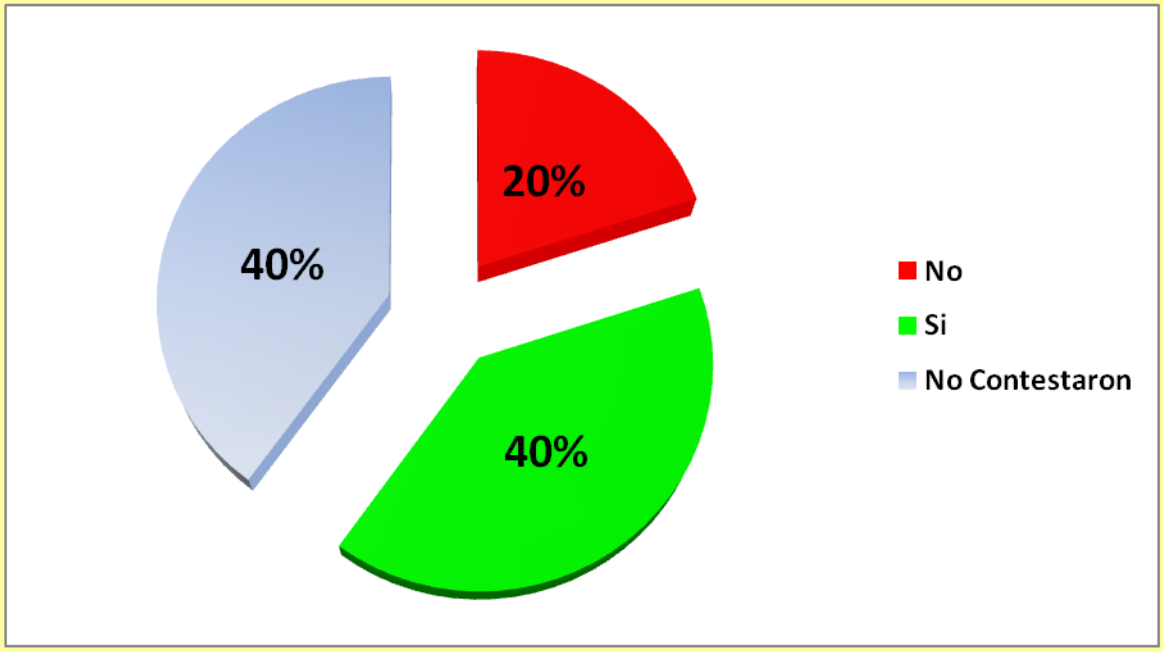
Al preguntarles si han tenido alguna experiencia en su vida que cambió su forma de pensar sobre las relaciones entre hombres y mujeres, el 50% no ha tenido ningún tipo de experiencia al respecto, sin embargo el restante 50% sí. Cabe destacar que sobre esta pregunta hubo respuesta de parte de todos los encuestados.

**Figura 3. Experiencia de vida que cambió su forma de pensar sobre las relaciones entre hombres y mujeres**



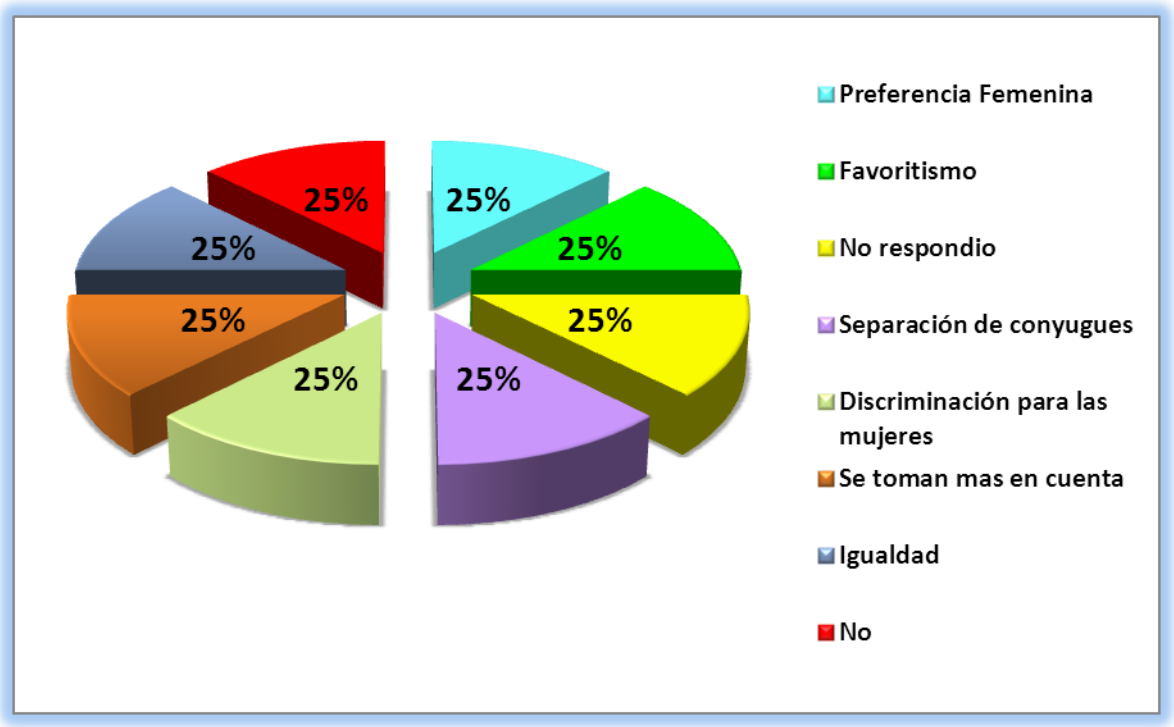
A los alumnos que emitieron respuestas afirmativas a la pregunta anterior, se les interrogó que si este cambio tuvo algún tipo de relación con el trabajo en la ECMI, por lo que en su mayoría, 40% contestaron que el trabajo tuvo relación con ese cambio en su forma de pensar, y se observa igual abstinencia en contestar la pregunta en un 40%, por otra parte un 20% no contestó la pregunta.

**Figura 4. En caso de respuesta afirmativa, tipo de relación del cambio con el trabajo en la ECMI**



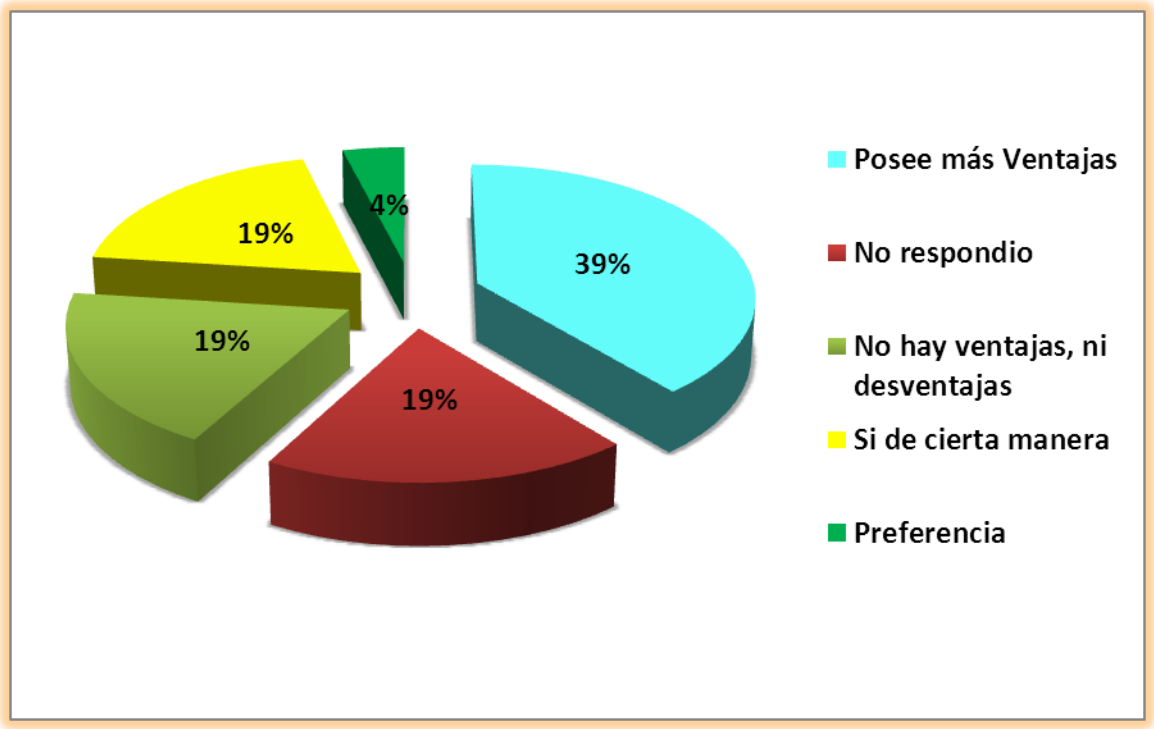
Las respuestas a la pregunta sobre si hay algún hecho que les ha llamado la atención en su trabajo con respecto a la temática de género, responden a una desigualdad de género, ya que los porcentajes obtenidos (25%) en la mayoría, resaltan una inclinación preferencial al género femenino; así mismo se encuentran opiniones divididas sobre la misma pregunta.

**Figura 5. Hecho que les ha llamado la atención en su trabajo con respecto a la temática de género**



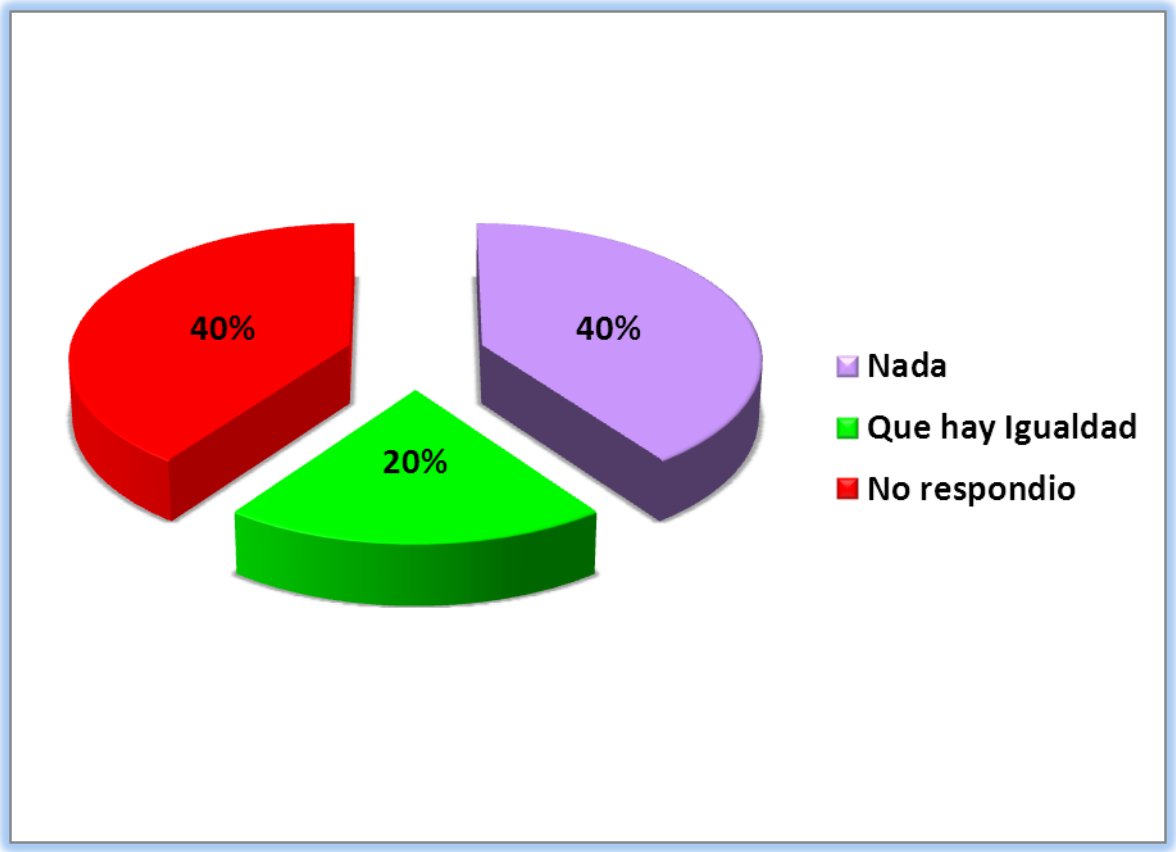
Generalmente, en el ámbito militar los varones creen que las mujeres tienen ventajas o preferencias, para llevar a cabo ciertas tareas o misiones. Siendo así que un 39% de los participantes contestaron que estas tienen más ventajas al momento de llevar a cabo una misión, en cambio el restante 19% no respondió o respondió a la pregunta que no existen ventajas ni desventajas, de cierta manera, y un 4% cree que hay preferencia.

**Figura 6. Opinión de los alumnos sobre las ventajas o desventajas que tienen las mujeres en el ámbito militar**



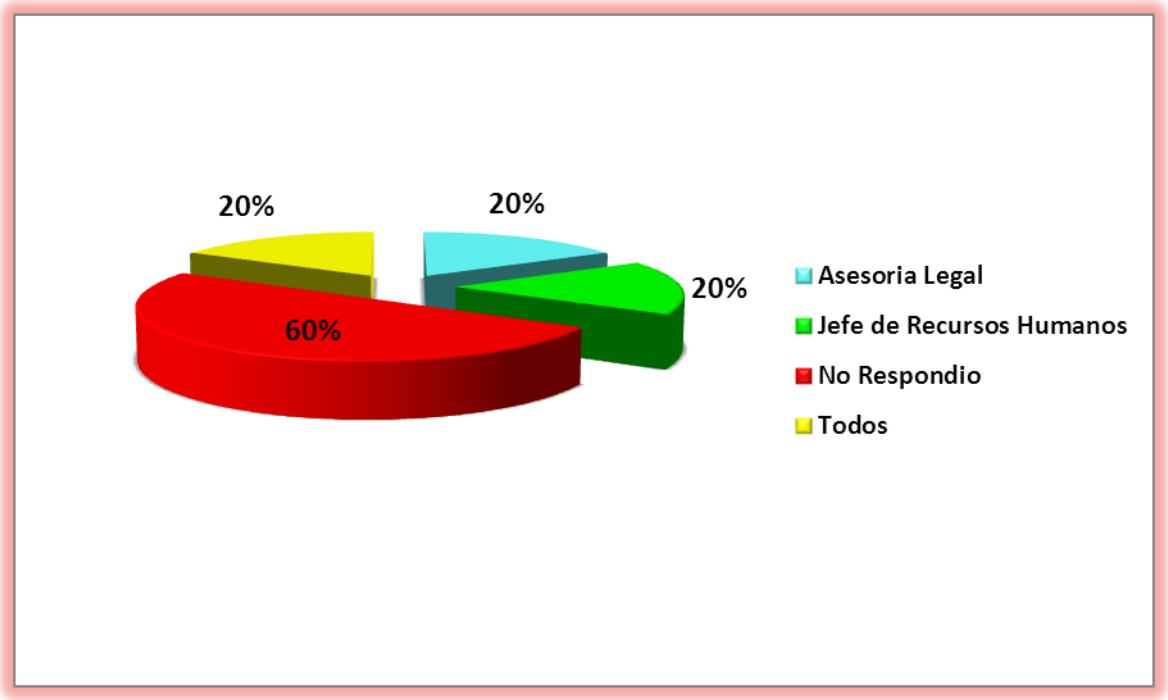
Sobre el conocimiento del enfoque de género en la ECMI como lineamientos, capacitaciones, POA´s, intercambio de experiencias, información y conocimientos, hubo indiferencia con la pregunta, ya sea por desconocimiento o falta de interés. Donde un 20% responde que hay igualdad, un 40% afirma no tener nada de conocimientos del enfoque de género en los lineamientos y otros procedimientos de la ECMI y otro 40% se abstuvo de contestar.

**Figura 7. Conocimiento del enfoque de género en la ECMI: lineamientos, capacitaciones, POA's¨, intercambio**



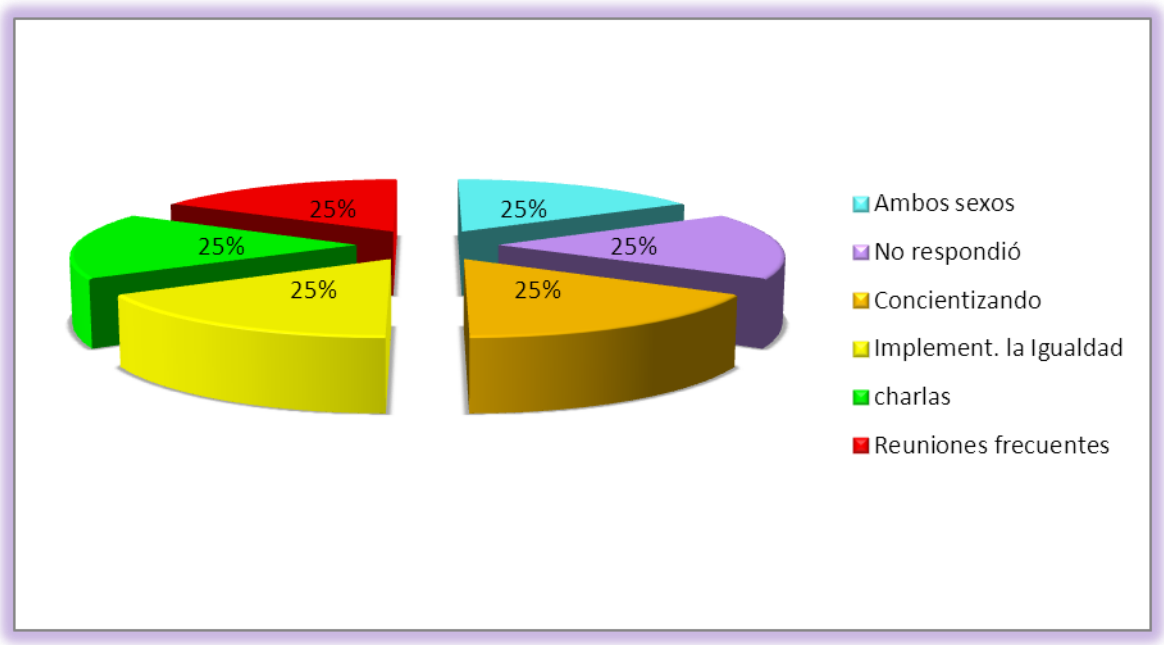
Desde el punto de vista de los alumnos, no hay claridad en cuanto a las personas que están o deberían estar relacionadas o tener responsabilidad del tema de género dentro de la ECMI. Siendo asi que un 60% de los participantes no respondió; No obstante, recomiendan conocer la normativa nacional e internacional que favorece los derechos de las mujeres. También opinan que es necesario aprender a vivir pasivamente y a manejar el tema debido a su gran importancia. Y creen en un 20%, que asesoría legal de la FAH, debería estar relacionada a la temática de género en la ECMI, al igual que el jefe de RRHH. Otro 20% opina que todos y un 60% no respondió.

**Figura 8. Opinión de los alumnos sobre las personas que están o deberían estar relacionadas a la temática de género en la ECMI**



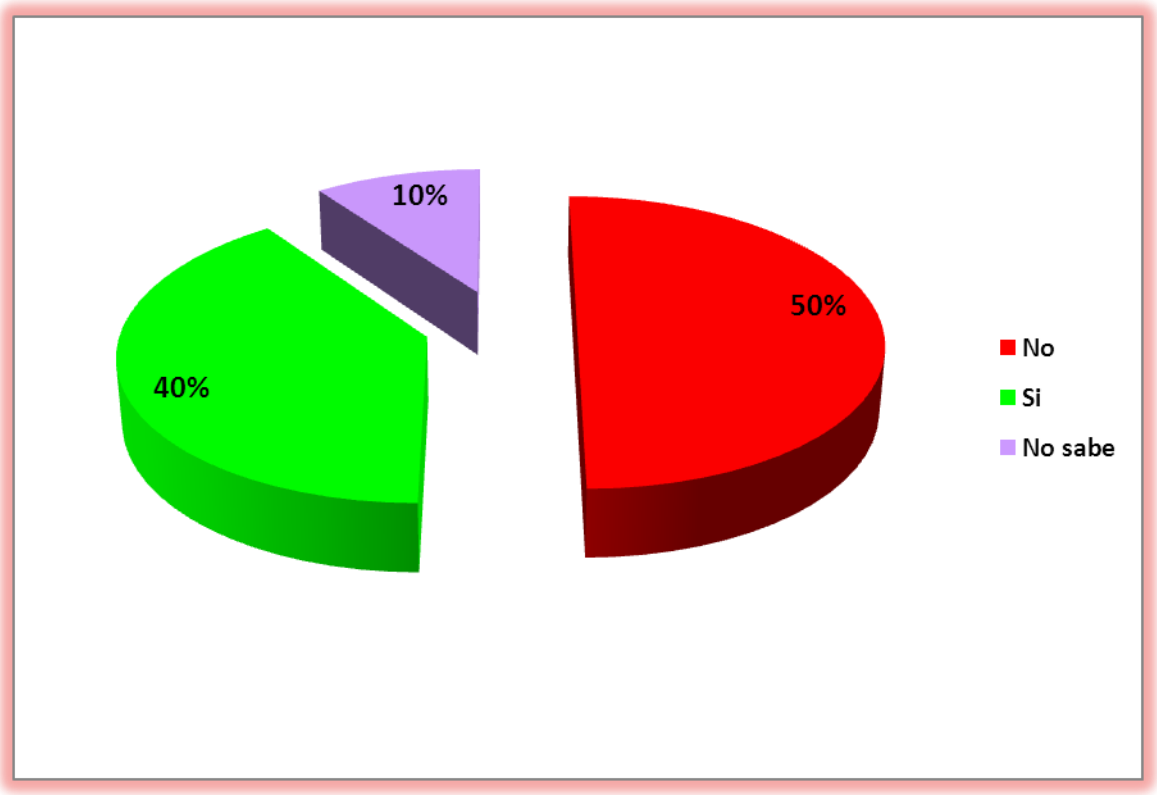
Se les preguntó a los alumnos cómo creen que se puede integrar de una forma más profunda el aspecto de género en la ECMI, a lo que todos contestaron en un 25% que tomando en cuenta ambos sexos, concientizando, implementando la igualdad y equidad de género en las políticas públicas y todas las acciones que se desarrollen en la vida humana, impartiendo charlas y realizando reuniones frecuentes entre ambos sexos para socializar temas de interés. Los resultados demuestran que hay una intención y concepto con respecto a la concientización de igualdad de género.

**Figura 9. Consideraciones para integrar el aspecto de género en la ECMI**



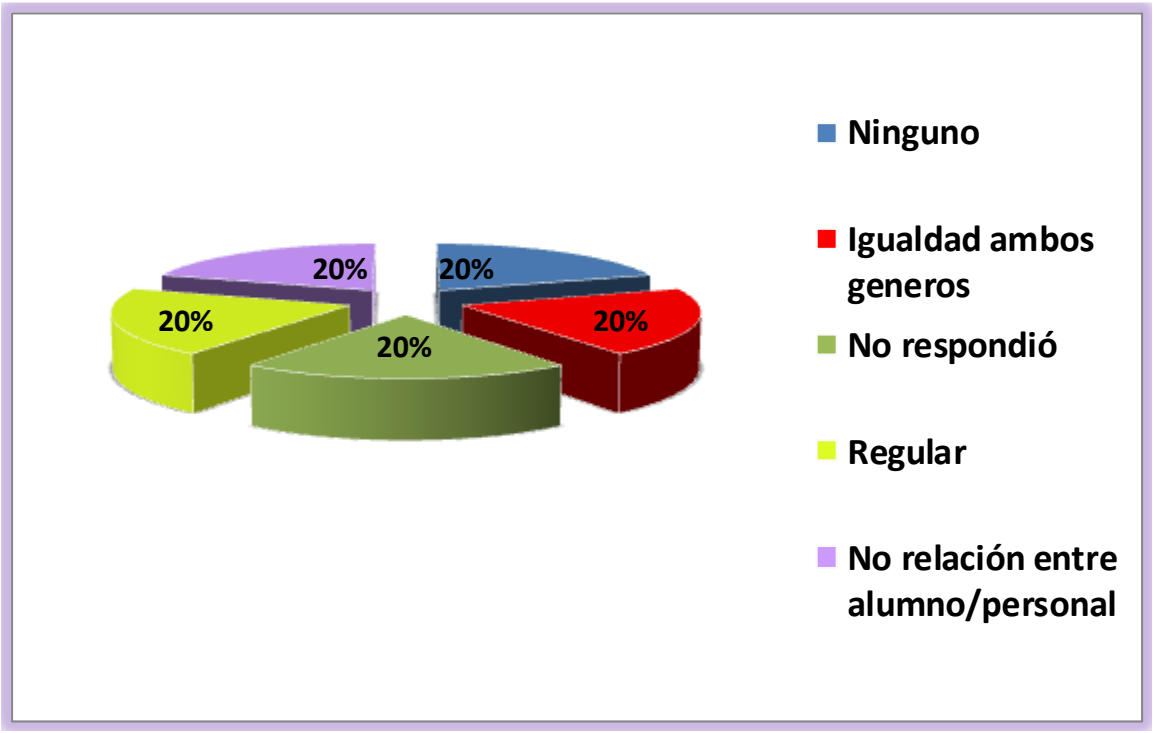
Cuando se preguntó si hay alguien de la oficialidad, personal administrativo, instituciones vinculadas que pudieran recomendar entrevistar por sus conocimientos y aportes sobre la temática de género, el 50% opinó que no tenían conocimiento de personas que manejaran la temática, el 40% dijo que si conocían personas en la institución que tenían algunos conocimientos y un 10% expresó que no sabían, lo que refleja que hay desconocimiento del personal que maneja la temática en la institución.

**Figura 10. Informantes clave por sus conocimientos y aportes sobre la temática de género**



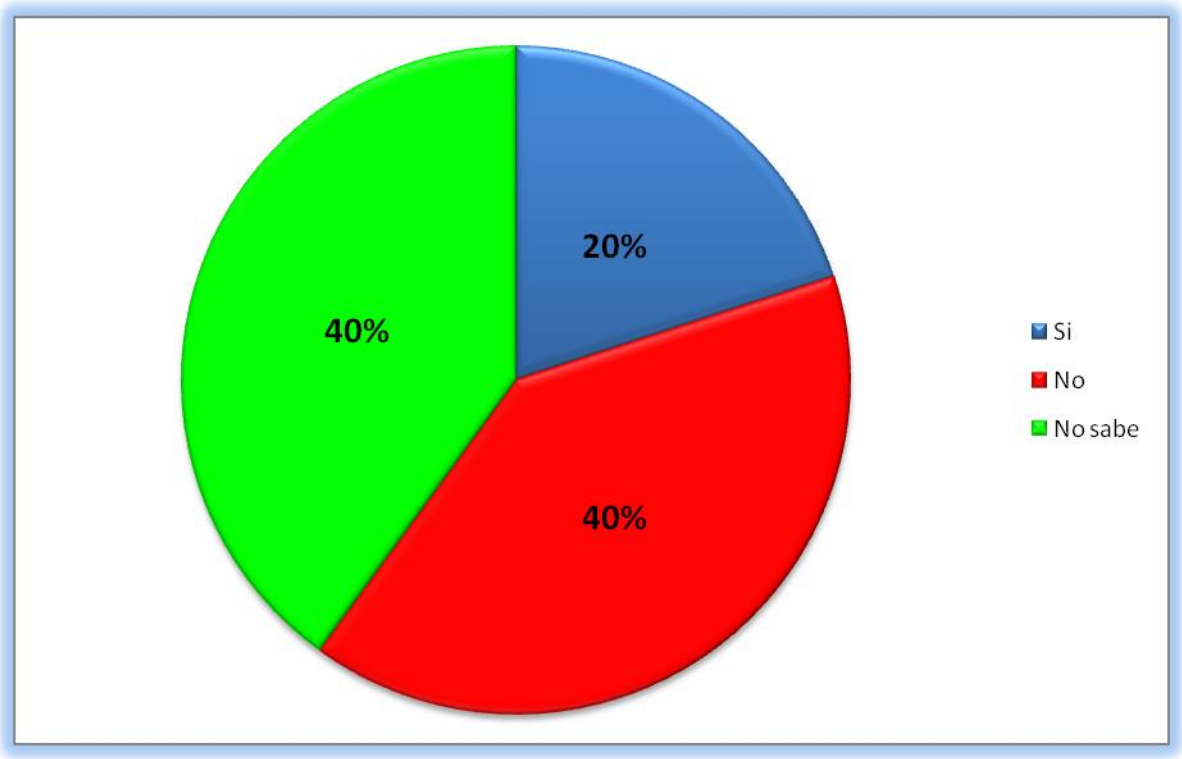
Al preguntar cuál ha sido el abordaje del enfoque de género por parte de la ECMI, los alumnos respondieron en un 20% que ha sido manejado desde la visión de igualdad entre ambos sexos, regular, no respondió y otros, 20% opinaron que no ha habido relación entre alumno y el resto del personal. Como se puede apreciar, al desconocer la temática, las respuestas fueron aisladas.

**Figura 11. Abordaje del enfoque de género por parte de la ECMI**



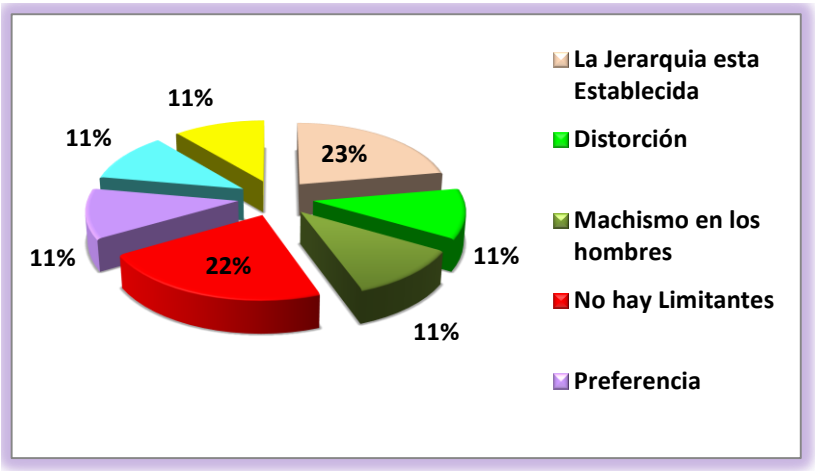
Sobre la pregunta que si existen lineamientos, estrategia o alguna guía para transversalizar el enfoque de género a lo interno de la ECMI, un 20% contestó que sí, un 40% respondió que no existen, y otro porcentaje igual 40% contestó que no sabe si existen dichas herramientas, lo que indica que hay desconocimiento del tema dentro de la institución.

**Figura 12. Lineamientos o estrategias para transversalizar el enfoque de género a lo interno de la ECMI**



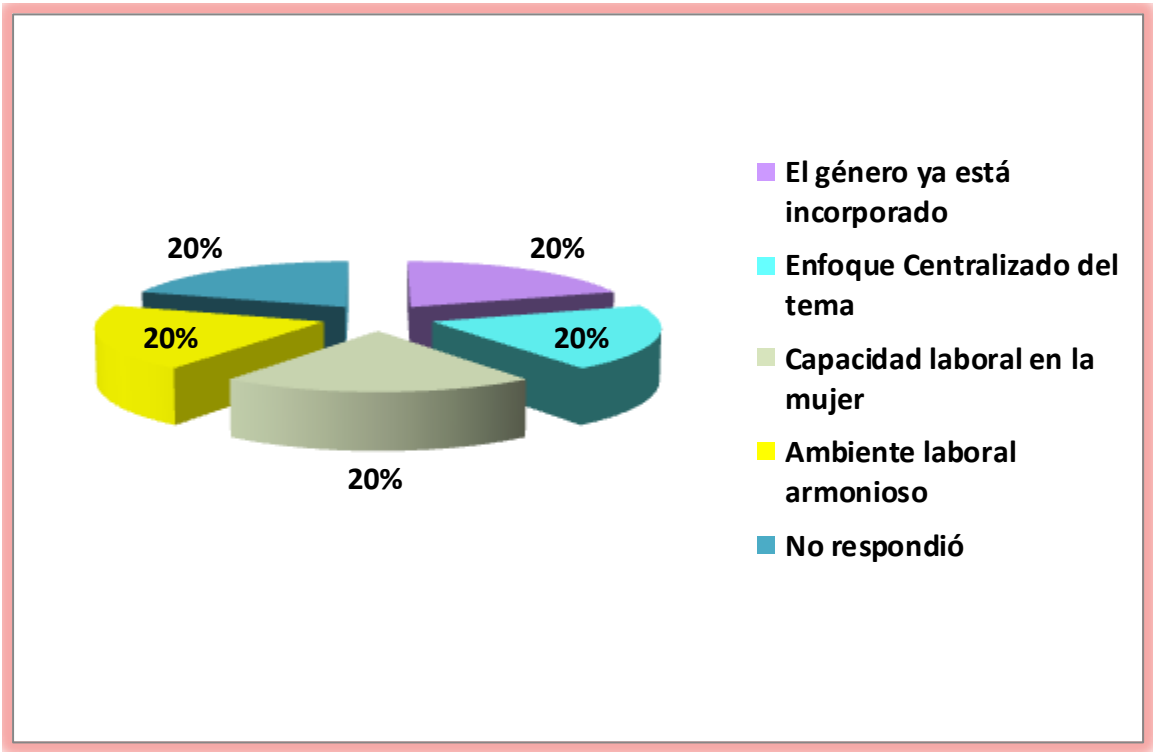
En referencia a las principales limitantes y debilidades para la incorporación del enfoque de género en el trabajo que realiza el personal de mayor y menor jerarquía en la ECMI, los resultados denotan que un 23% opinó que la jerarquía ya está establecida, un 22% dice que no hay limitantes y un 11% manifestó que hay distorsión en la comprensión del tema, hay machismo en los hombres, hay preferencias marcadas, se dan represalias y hostigamiento al de menor jerarquía. En general se identifica la diferenciación de género, ya sea de favoritismos o de discriminación.

**Figura 13. Principales limitantes y debilidades para la incorporación del enfoque de género en el trabajo que realiza el personal de mayor y menor jerarquía en la ECMI**



Respecto a las fortalezas y oportunidades para incorporar la perspectiva de género en la ECMI, los alumnos mencionaron en un 20% que el género ya está incorporado, 20% que hay un enfoque centralizado del tema, 20% hay capacidad laboral en la mujer y hay un ambiente laboral armonioso. Tal como se puede observar en los resultados, hay diversas opiniones sobre el tema e indiferencia en algunas respuestas, también hay opiniones muy acertadas y la aceptación de que el tema ya está incorporado en la institución según otro 20%.

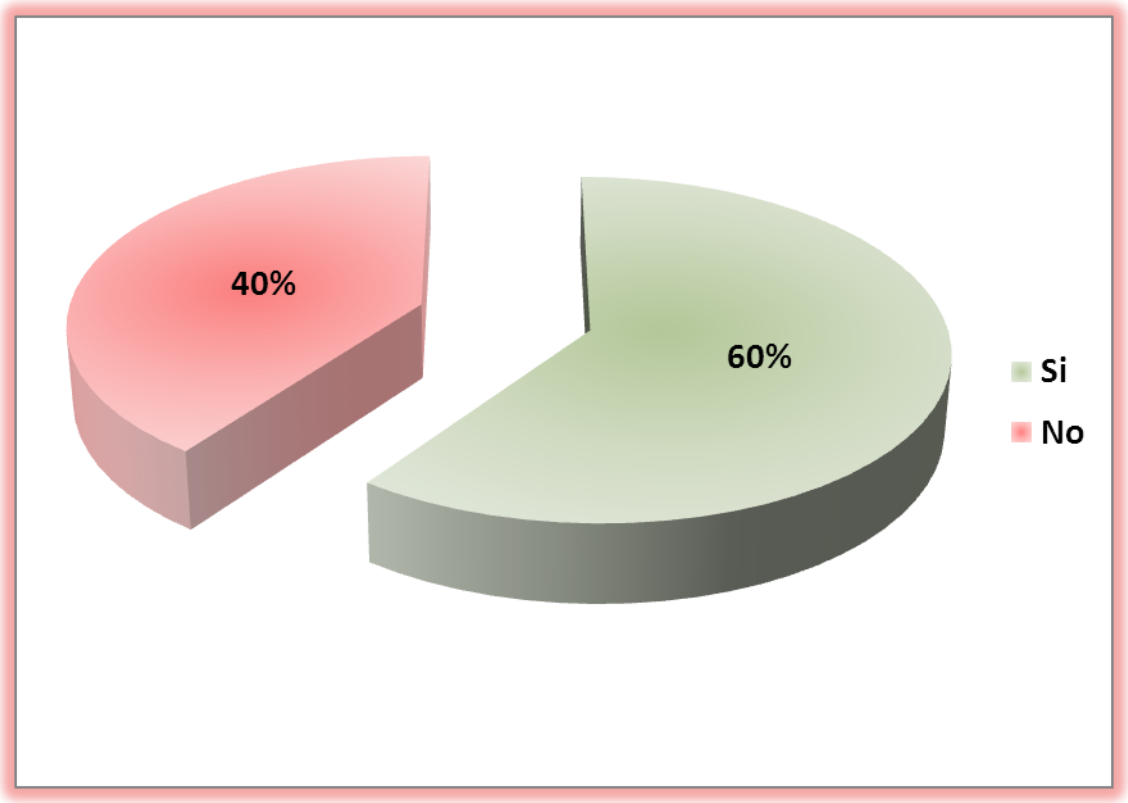
**Figura 14. Fortalezas y oportunidades para incorporar la perspectiva de género en la ECMI**



Sobre la pregunta que si con la incorporación de género como asignatura en la malla curricular de la ECMI, se pueda operativizar la perspectiva de género en sus actividades laborales de manera eficiente, la mayoría (60%) cree que sí contra una minoría (40%) que opina que no. Las razones que esgrimieron los que respondieron favorablemente refieren que la operativización de la perspectiva de género crearía conciencia y mentalidad más madura, mientras lo que respondieron que no dicen que no lo ven necesario.

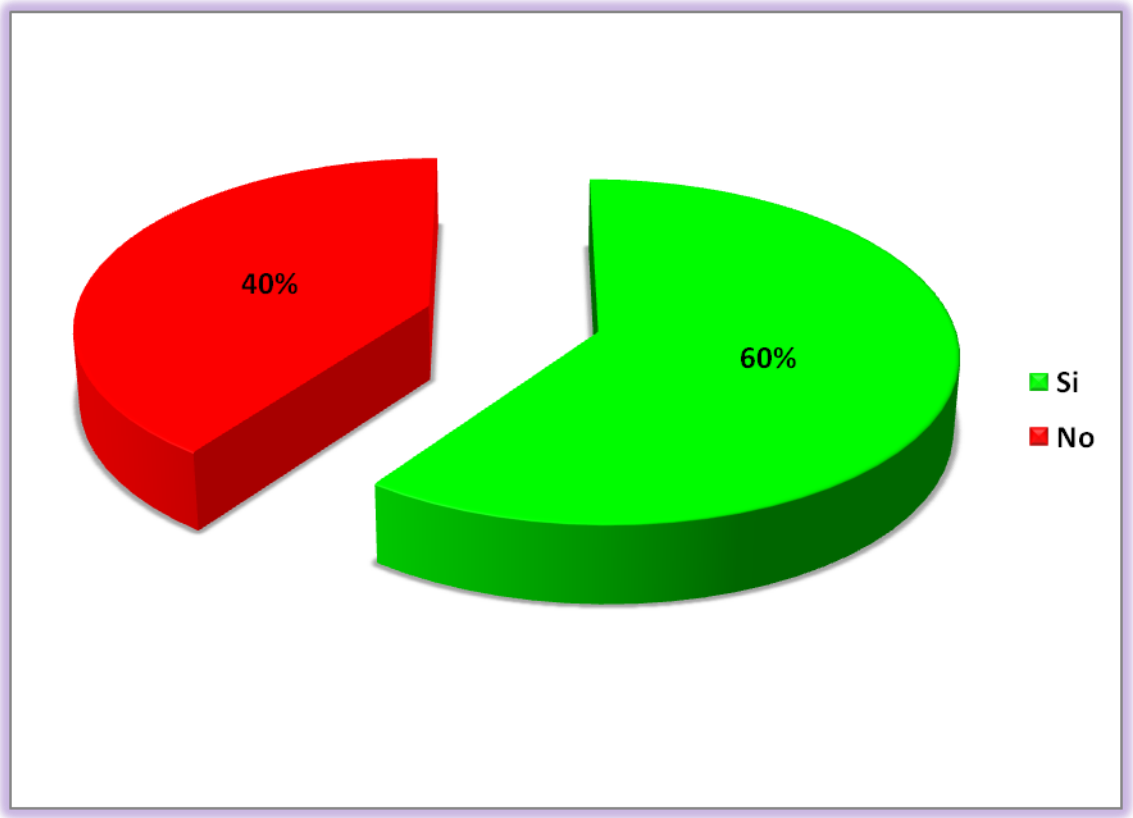
También se les preguntó qué aspectos consideran debe contener la asignatura, a lo que respondieron que debe incluir el aspecto legal, cultural, social, derechos humanos, derechos de la mujer, igualdad de derechos, cómo relacionarse con el sexo opuesto, comunicación interpersonal.

**Figura 15. Opinión sobre la incorporación de género como asignatura en la malla curricular de la ECMI**



La mayor parte de los alumnos tienen interés en recibir información sobre equidad de género, en la proporción de un 60% que opina que sí contra un 40% que cree que no. Los que opinaron favorablemente comentan que es sano establecerlo en el ambiente militar, es un tema de relevancia y ayudaría a un mejor desempeño

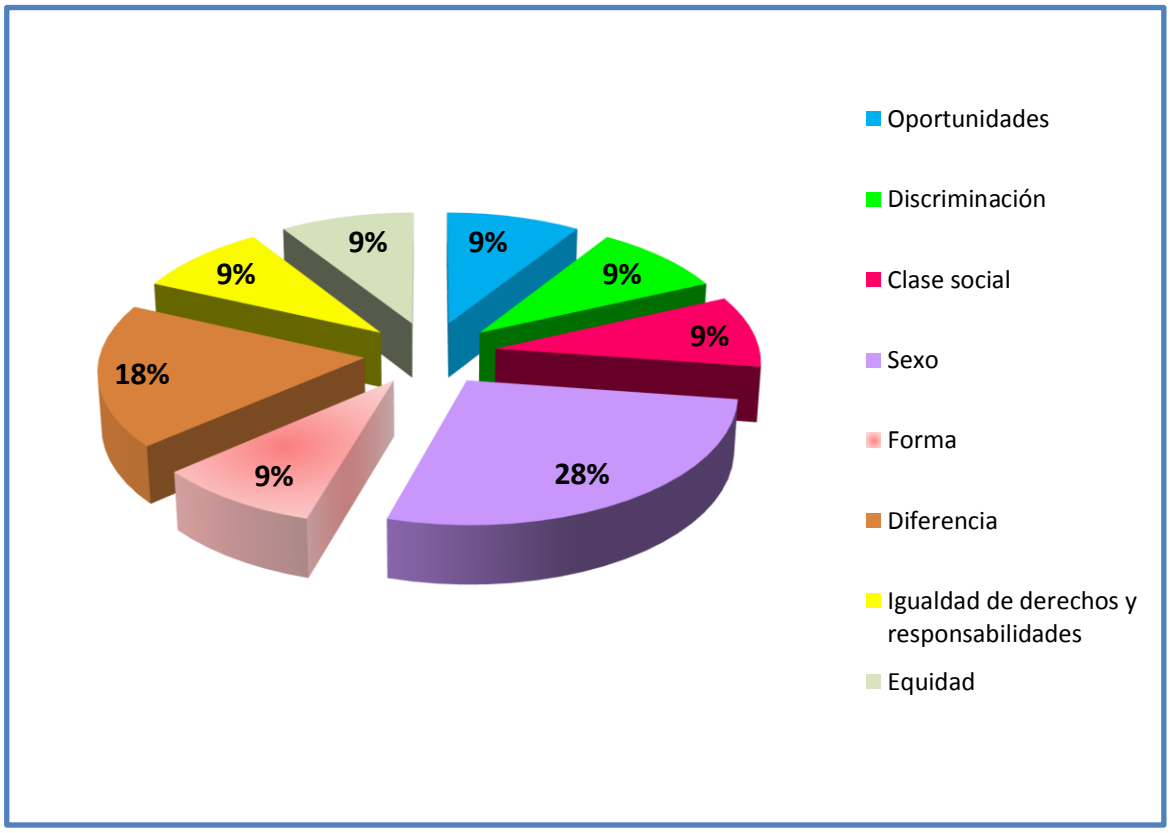
**Figura 16. Opinión sobre la incorporación de género como asignatura en la mala curricular de la ECMI**



## 4.3 Inclusión del enfoque de género en el plan y práctica de estudios de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña (ECMI) de Tegucigalpa, M.D.C. desde la perspectiva de los instructores e instructora.

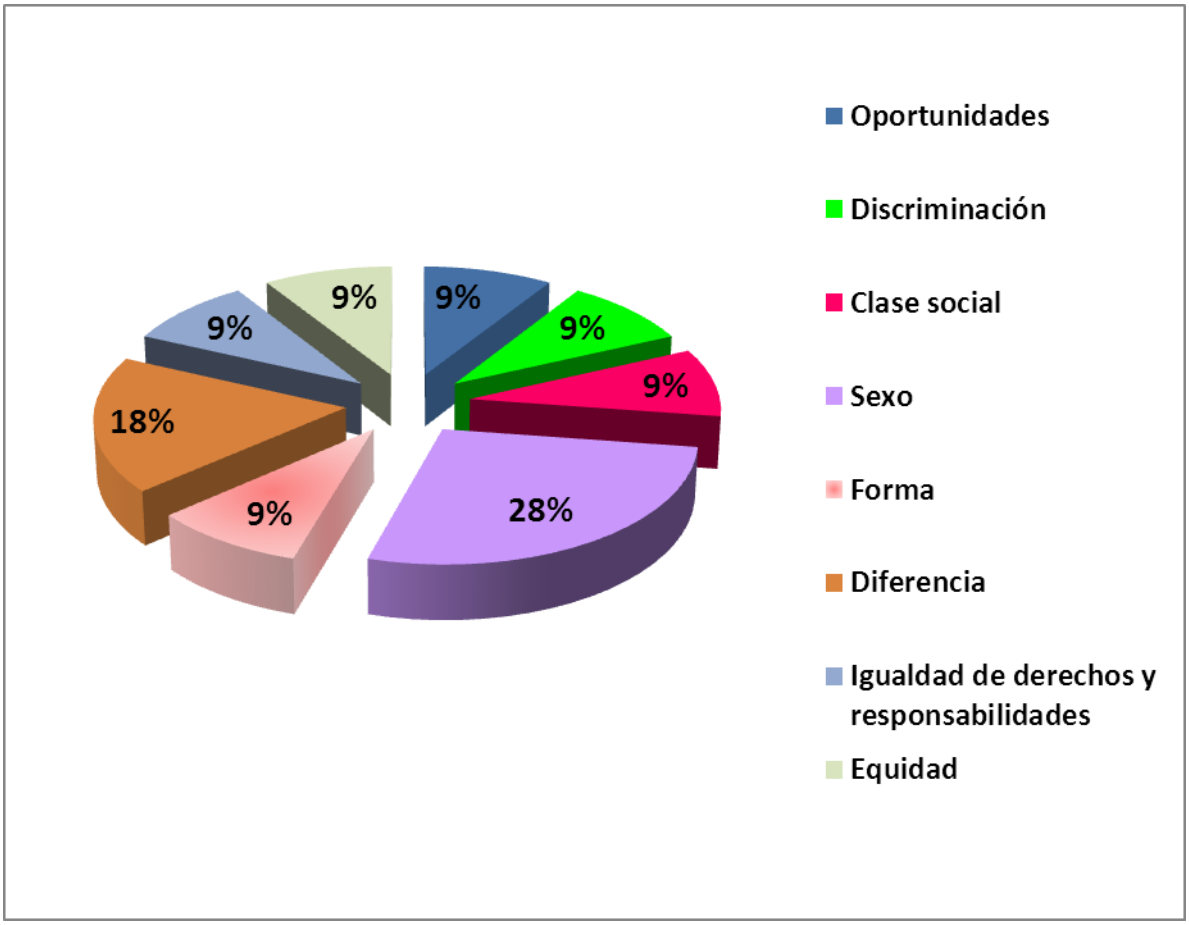
Cuando se preguntó sobre el enfoque de género, las personas cuestionadas respondieron diversos conceptos sobre género, en su mayoría, un 9%, entienden género como oportunidades, discriminación, clase social, forma, igualdad de derechos y responsabilidades, equidad; no obstante un 28% lo vincula a sexo, y un 18 % a diferencia. En este grupo conformado por los instructores e instructora de la ECMI, cabe resaltar que se observa una mejor comprensión del tema con relación a los alumnos.

**Figura 17. Conocimiento sobre el enfoque de género**



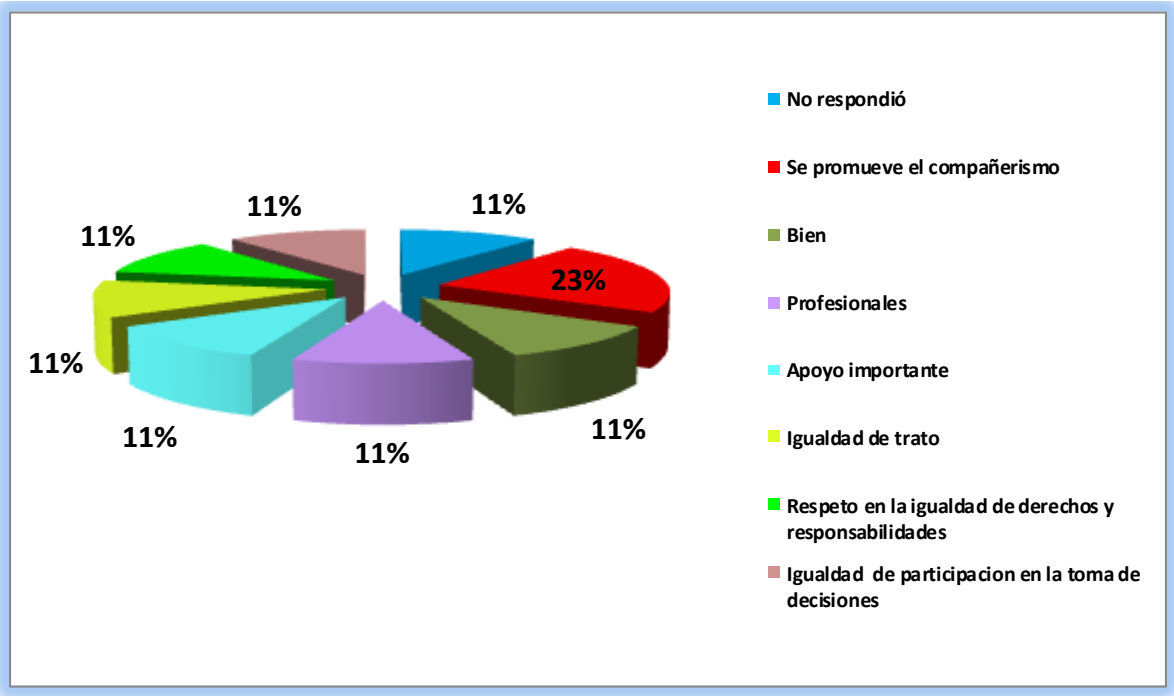
Cuando se les planteó la pregunta cómo ven la relación entre hombres y mujeres en el ámbito militar, los instructores e instructora opinaron que se maneja muy buena relación en la ECMI y existe equidad (28%) y con porcentajes de 9% cada uno manifestaron que se promueve el compañerismo, el trabajo en equipo, la iniciativa y siempre sus expresiones fueron muy favorables. Otra parte del grupo de personas encuestadas con porcentajes de 9% cada uno dijeron que hay poca participación de la mujer en la toma de decisiones, cuota de poder limitada en cuanto a responsabilidad y que hay desigualdad en el trato.

**Figura 18. Como ven la relación entre hombres y mujeres en el ámbito militar**



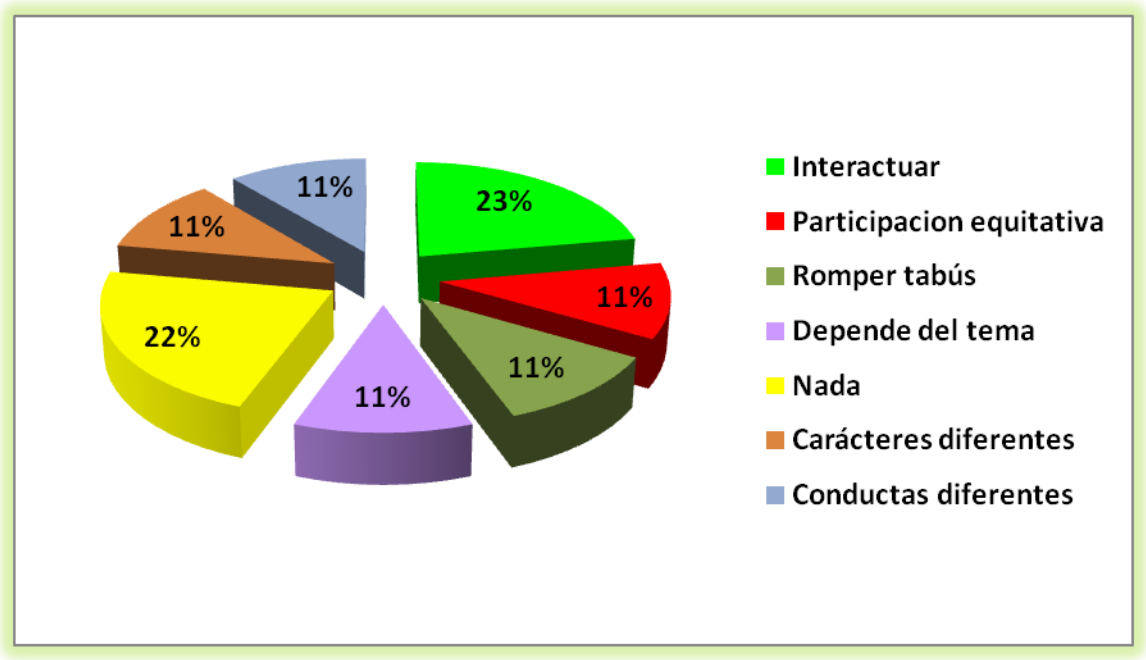
Según las respuestas de este grupo de personas encuestadas, la relación entre hombres y mujeres en la ECMI se dan de forma muy positiva y favorable. Las relaciones en el ámbito entre compañeros es muy buena, se promueve el compañerismo (23%), relaciones profesionales (11%), apoyo importante (11%), igualdad de trato (11%), respeto en la igualdad de derechos y responsabilidades (11%) e igualdad de participación en la toma de decisiones (11%).

**Figura 19. Como ven la relación entre hombres y mujeres en la ECMI**



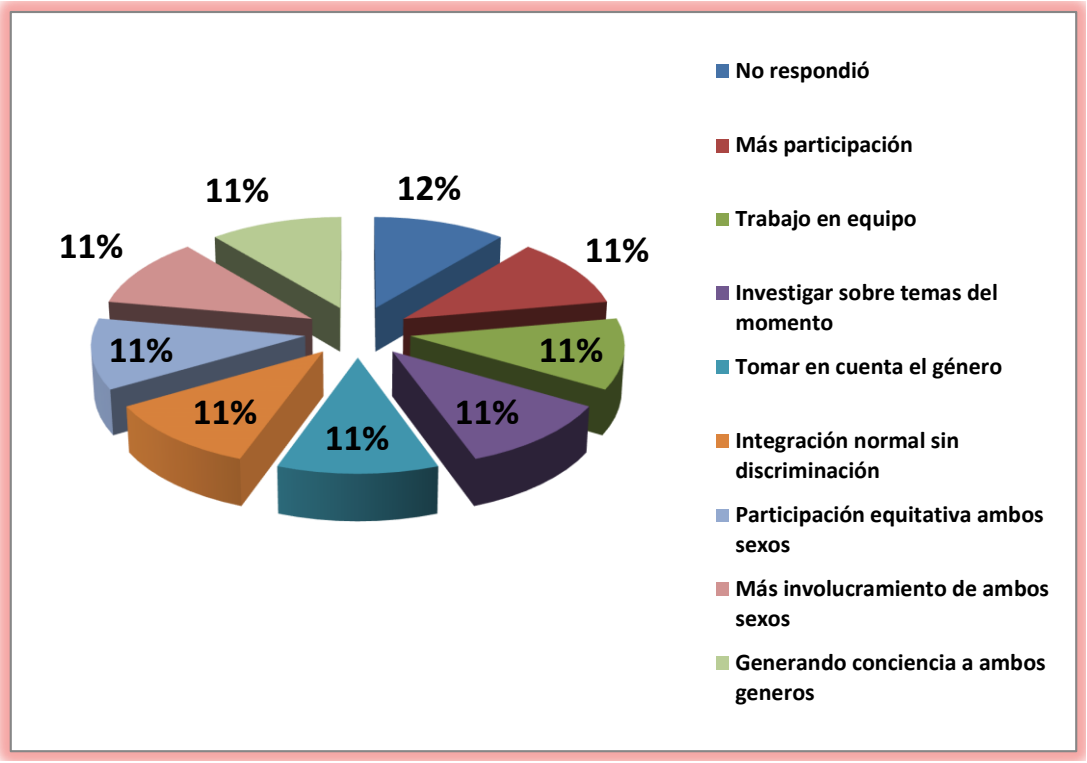
Cuando se realizan capacitaciones o talleres con grupos mixtos, los instructores e instructora dicen que les resulta difícil interactuar con ambos sexos (23%), nada (22%); con un 11% cada una, las siguientes: lograr una participación equitativa, romper tabús, depende del tema, caracteres diferentes y conductas diferentes. Hubo una amplia participación, lo que denota el interés en el tema.

**Figura 20. Lo que resulta difícil cuando se realizan capacitaciones o talleres con grupos mixtos**



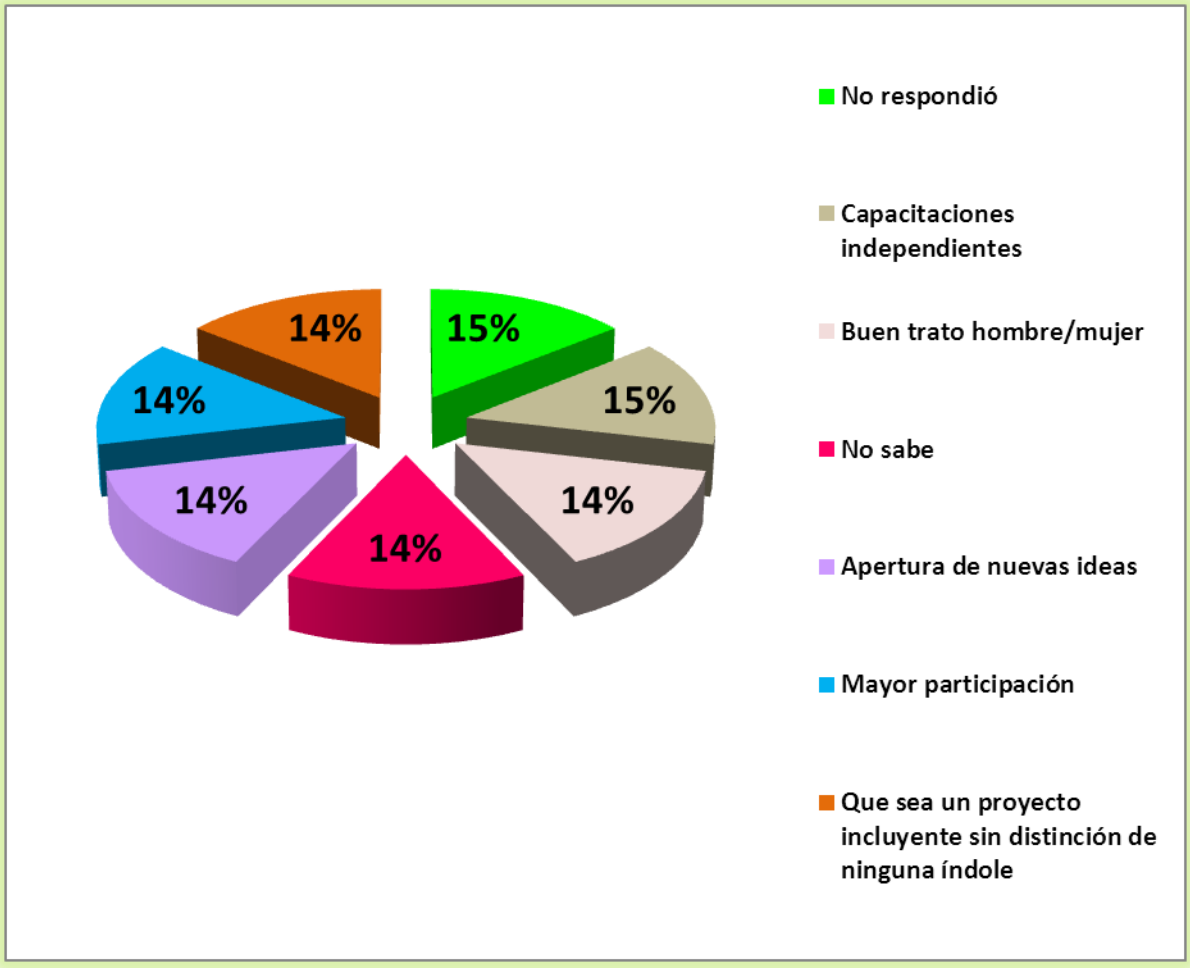
Se les preguntó a los instructores e instructora cómo creen que se puede facilitar la participación de hombres y mujeres a las capacitaciones o talleres y los resultados emitidos en un 11% para cada una de las siguientes respuestas: más participación, trabajo en equipo, investigar sobre temas del momento, tomar en cuenta el género, integración normal sin discriminación, participación equitativa ambos sexos, mas involucramiento de ambos sexos y generando conciencia a ambos géneros. Se observa que en su mayoría coinciden con la participación equitativa de ambos géneros.

**Figura 21. Como facilitar la participación de hombres y mujeres a las capacitaciones ó talleres**



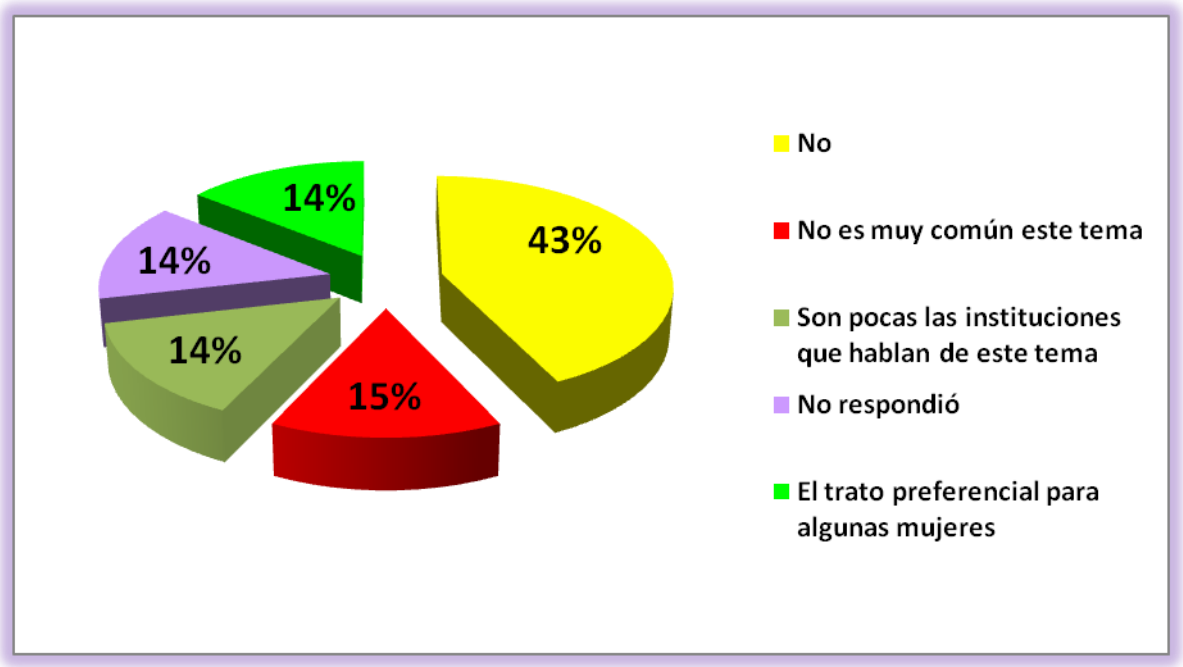
Se les preguntó su opinión sobre la incorporación del enfoque de género en la ECMI, lo que se les ocurre si piensan en su propia vida, situaciones clave, experiencias, relaciones, etc., se obtuvieron respuestas abiertas a cambios en las programaciones y preparaciones a fin de unificar la participación de género, tales como capacitaciones independientes (15%), buen trato hombre/mujer (14%), apertura de nuevas ideas (14%), mayor participación (14%), que sea un proyecto sin distinción de ninguna índole (14%) y el resto no sabe.

**Figura 22. Incorporación del enfoque de género en la ECMI**



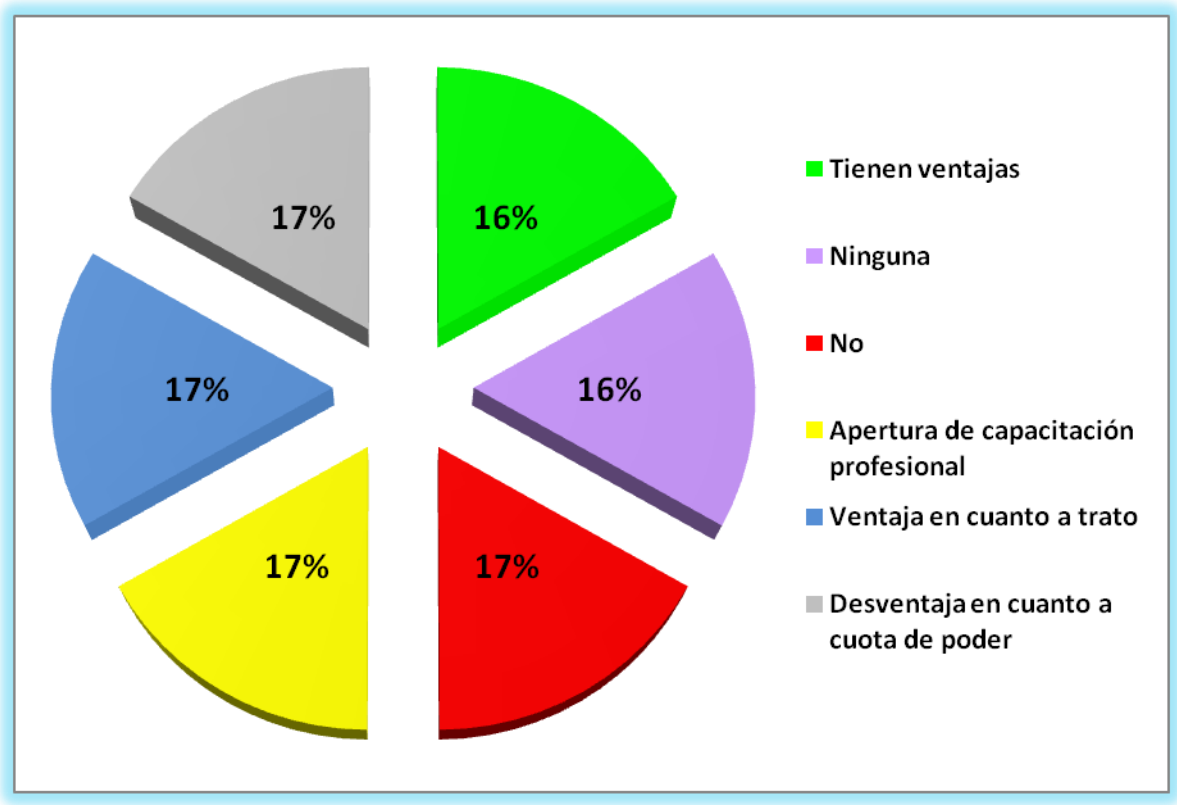
Con relación a algún hecho que les ha llamado la atención respecto a la temática de género, el 43% de las personas encuestadas dijeron que no había ninguno, el 15% dijo que no era muy común este tema, 14% manifestó que son pocas las instituciones que hablan de este tema, otro 14% dice que hay trato preferencial para algunas mujeres y otro 14% no respondió. Evidentemente, el tema no es muy relevante o tomado en cuenta dentro de la institución.

**Figura 23. Hecho que les ha llamado la atención respecto a la temática de género**



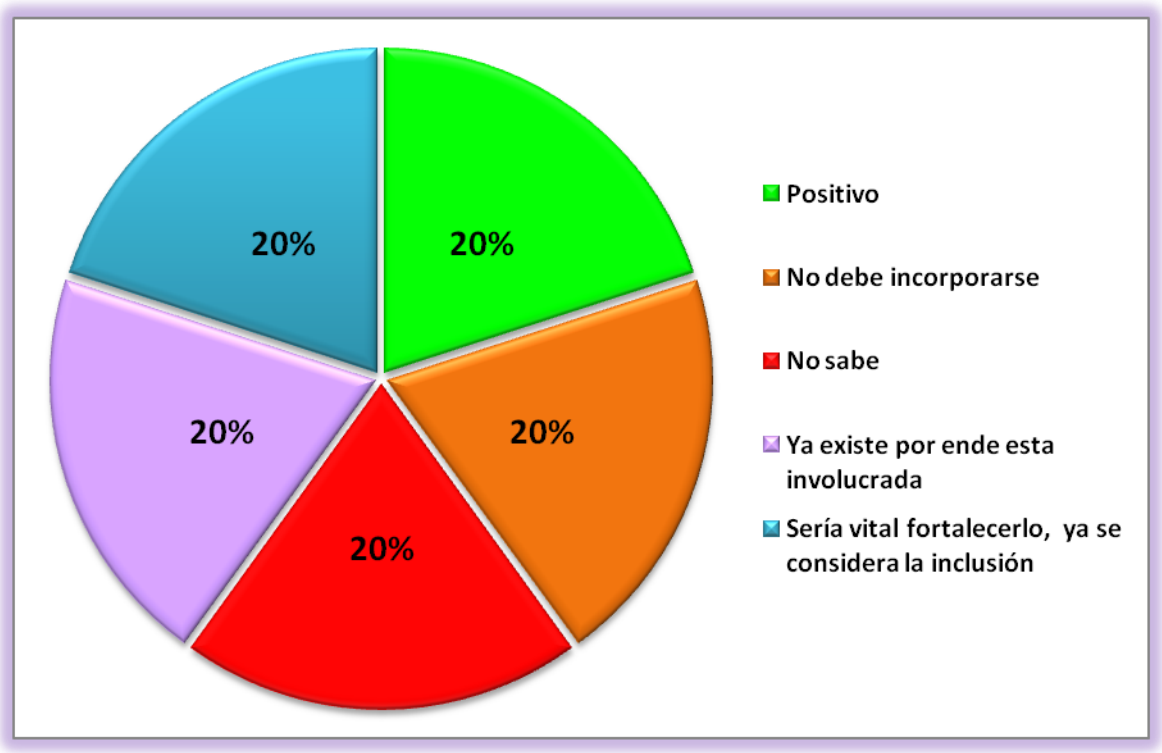
Cuando se les preguntó a los hombres su opinión sobre las ventajas o desventajas que tienen las mujeres en el ámbito militar y específicamente en la ECMI, un 17% de ellos contestó que las mujeres no tienen ventajas, un 17% dijo que hay apertura de capacitación profesional para ellas, otro 17% manifestó que las mujeres tienen ventaja en cuanto a trato, un 16% dice que las mujeres tienen ventajas por su condición de género, otro 16% dice que las mujeres no tienen ninguna ventaja, mientras un 17% de los hombres dijeron que las mujeres tienen desventaja en cuanto a cuota de poder. Como se puede observar, la participación fue diversa y polarizada.

**Figura 24. Ventajas o desventajas que tienen las mujeres en el ámbito militar y específicamente en la ECMI**



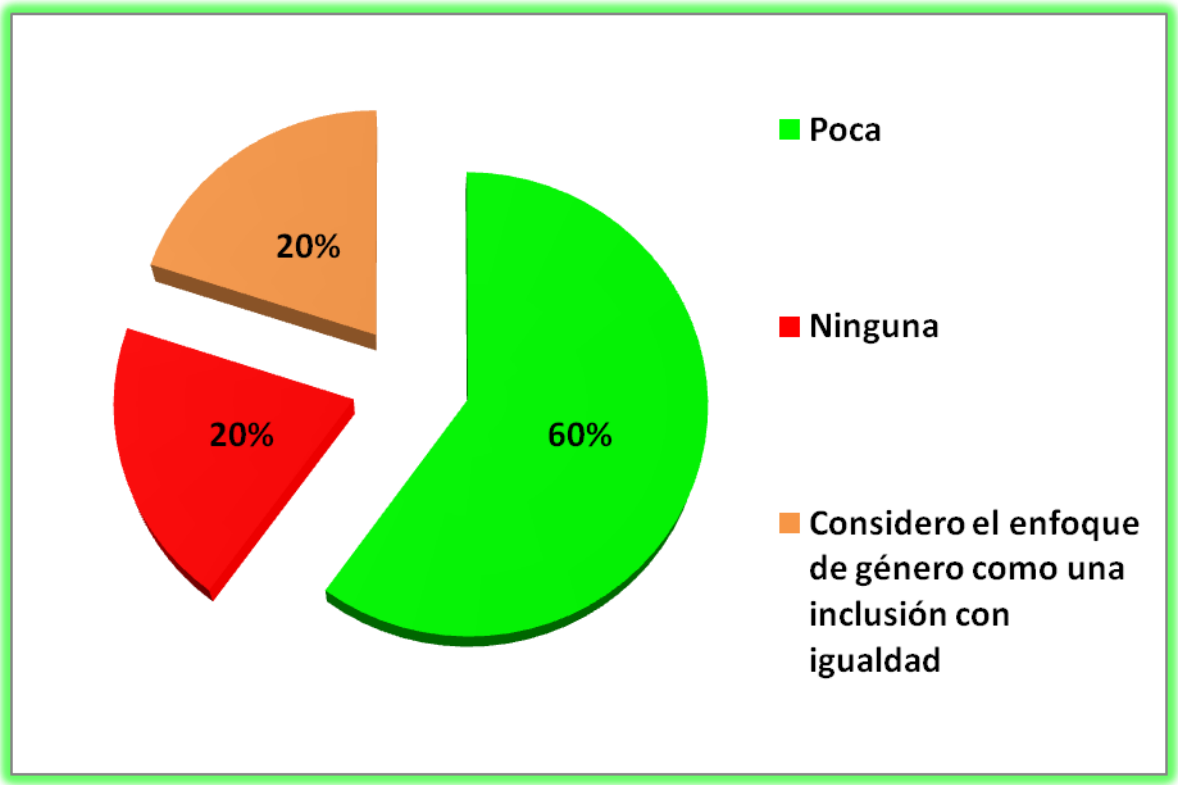
Respecto a la pregunta cómo verían la incorporación del enfoque de género en la malla curricular de la ECMI, los instructores e instructora expresaron opiniones diversas y polarizadas, hasta contradictorias. El 20% opinó que sería muy positiva la incorporación de género, 20% que no debe incorporarse, igual porcentaje dijo que no sabe, otro porcentaje igual que ya existe por ende está involucrada, e igual porcentaje opinó que sería vital fortalecerlo, puesto que ya se considera la inclusión.

**Figura 25. Opinión sobre la incorporación de género como asignatura en la mala curricular de la ECMI**



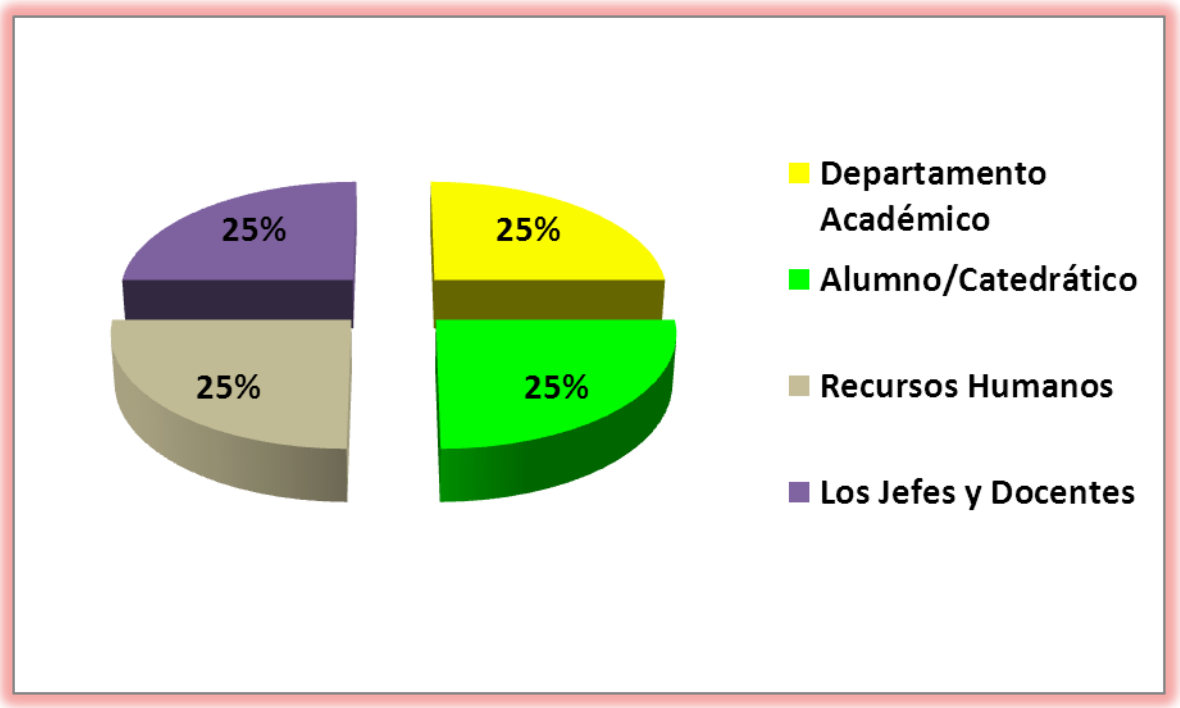
Al preguntarles qué relación y experiencias tienen con el enfoque de género, un 60% contestó que tienen poca relación y experiencia, un 20% ninguna y el restante 20% consideró el enfoque de género como una inclusión con igualdad. Los resultados manifiestan que este grupo tiene escasa y casi nula experiencia con el enfoque de género.

**Figura 26. Relación y experiencia con el enfoque de género**



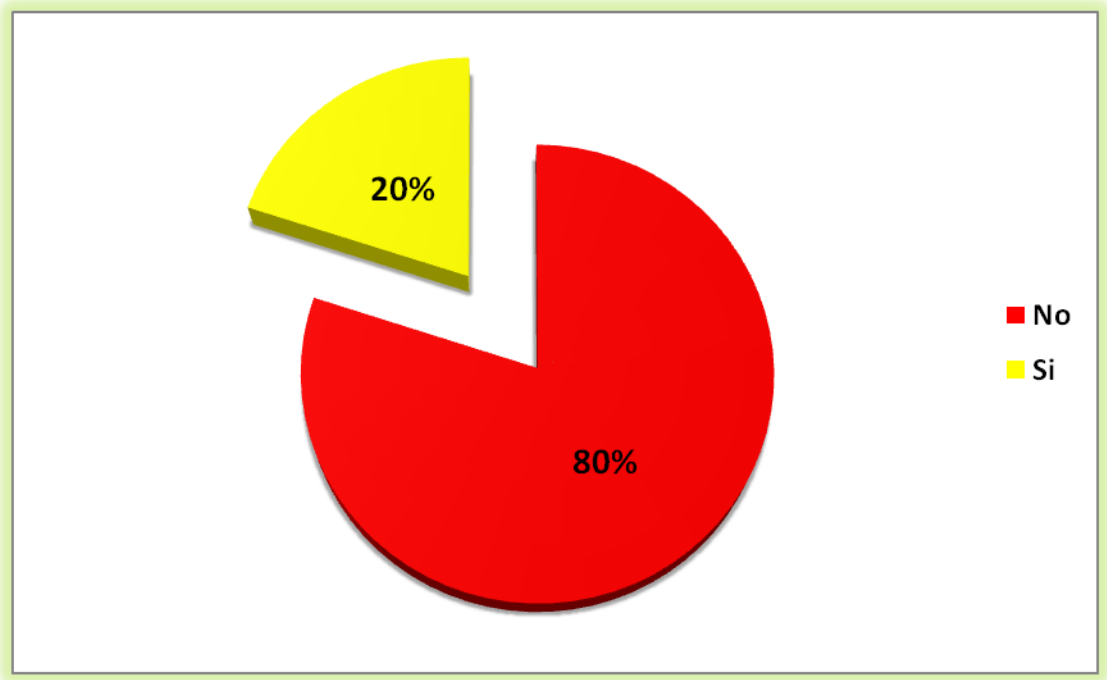
La opinión de los instructores e instructora sobre las personas que deberían estar más relacionadas con el enfoque de género en la ECMI, sería el personal del departamento académico (25%), alumnos/catedráticos (25%), recursos humanos (25%) y los jefes y docentes (25%), debido al papel que desempeñan, son los que manejan leyes o reglamentos y por su vinculación con subalternos y estudiantes. Según el listado de opiniones, sugieren que toda la institución debe estar involucrada.

**Figura 27. Opinión de los instructores e instructora sobre las personas que están o deberían estar relacionadas a la temática de género en la ECMI**



Cuando se les preguntó si han participado en algún taller de género, el 80% de las personas encuestadas contestó que no y el restante 20% que sí. La mitad de las personas que han recibido talleres de género expresaron que la capacitación les pareció buena, el resto dijo que excelente. Sin embargo dicen que creen que le faltó algo a la capacitación, que se tiene que desarrollar una política de igualdad de género incluyente y que los aprendizajes de esa capacitación se deben implementar en el trabajo a través de tecnología y conocimiento, también por medio de clases donde se incluya la temática. Solo el 20% de este grupo ha tenido participación en talleres de género.

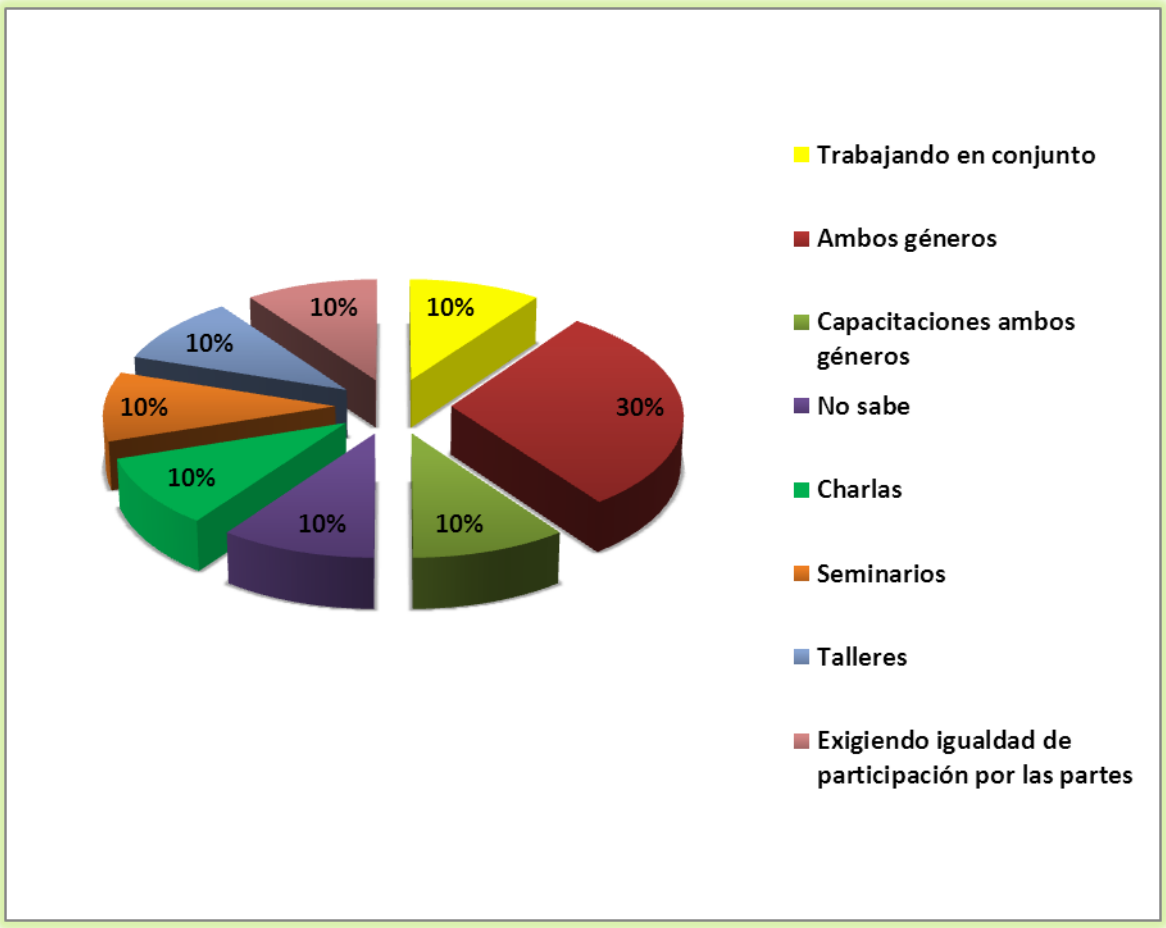
**Figura 28. Participación en talleres de género**



Se les preguntó a los instructores e instructora cómo creen que se puede integrar de una forma más profunda el aspecto de género en la ECMI, a lo que la mayoría (60%) respondió que tomando en cuenta a ambos géneros y el restante (40%) dieron otras opciones como trabajando en equipo, desarrollando capacitaciones para ambos géneros, impartiendo charlas, seminarios, talleres y exigiendo igualdad de participación por las partes.

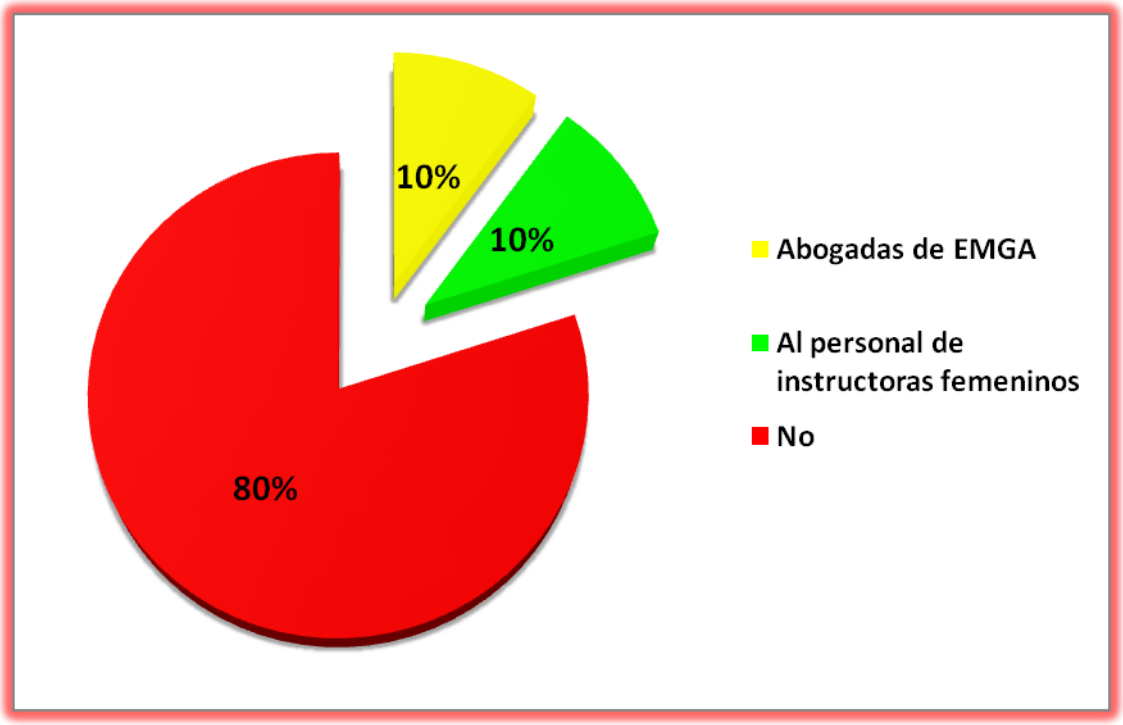
Al respecto, hay varias propuestas positivas que aportan a favor de un crecimiento en la concientización de género.

**Figura 29. Consideraciones para integrar el aspecto de género en la ECMI**



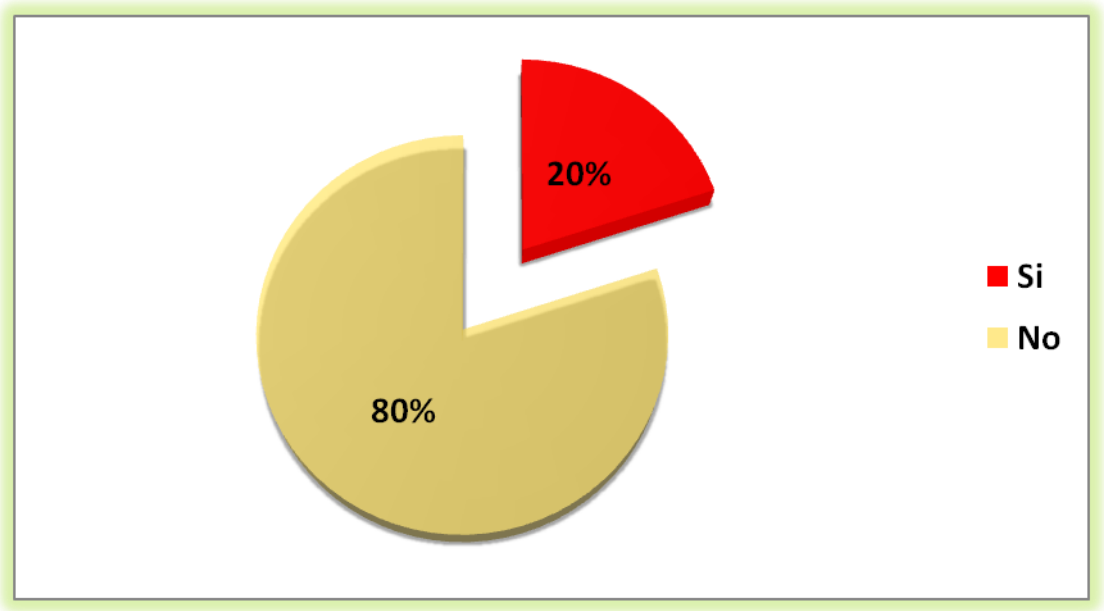
Cuando se preguntó si hay alumnos, personal administrativo de la ECMI o de otras instituciones vinculadas que pudiera ser interesante entrevistar por sus conocimientos y aportes sobre la temática de género, al 80% no le interesa o no saben de alguien a quien poder entrevistar; las opciones de apoyo que se encuentran en el 20% restante, está entre abogadas de EMGA y las instructoras. Estos resultados confirman que hay desconocimiento del tema por parte del personal que maneja la temática en la institución.

**Figura 30. Informantes clave por sus conocimientos y aportes sobre la temática de género**



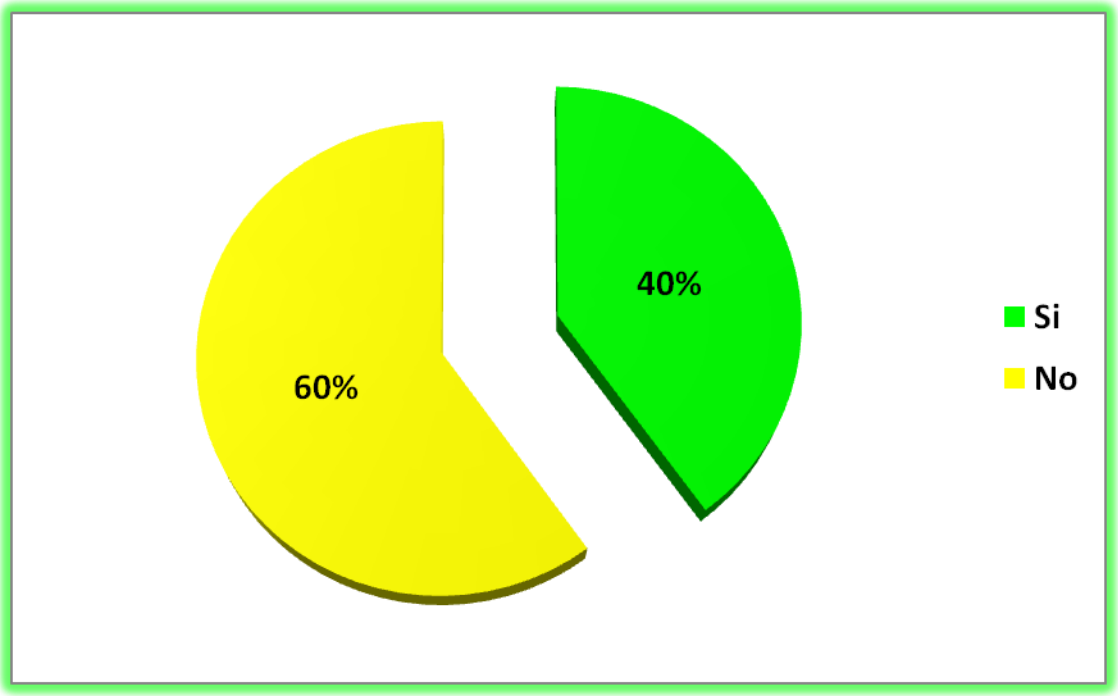
Con relación a la pregunta si conocen organizaciones e instituciones locales que trabajan con enfoque de género y si han considerado la posibilidad de establecer relaciones de cooperación con ellas, el 80% de las personas encuestadas contestaron que desconocen de instituciones que trabajan con el enfoque de género y un 20% expresó que sí las conocen.

**Figura 31. Relaciones de cooperación con organizaciones e instituciones locales que trabajan con enfoque de género**



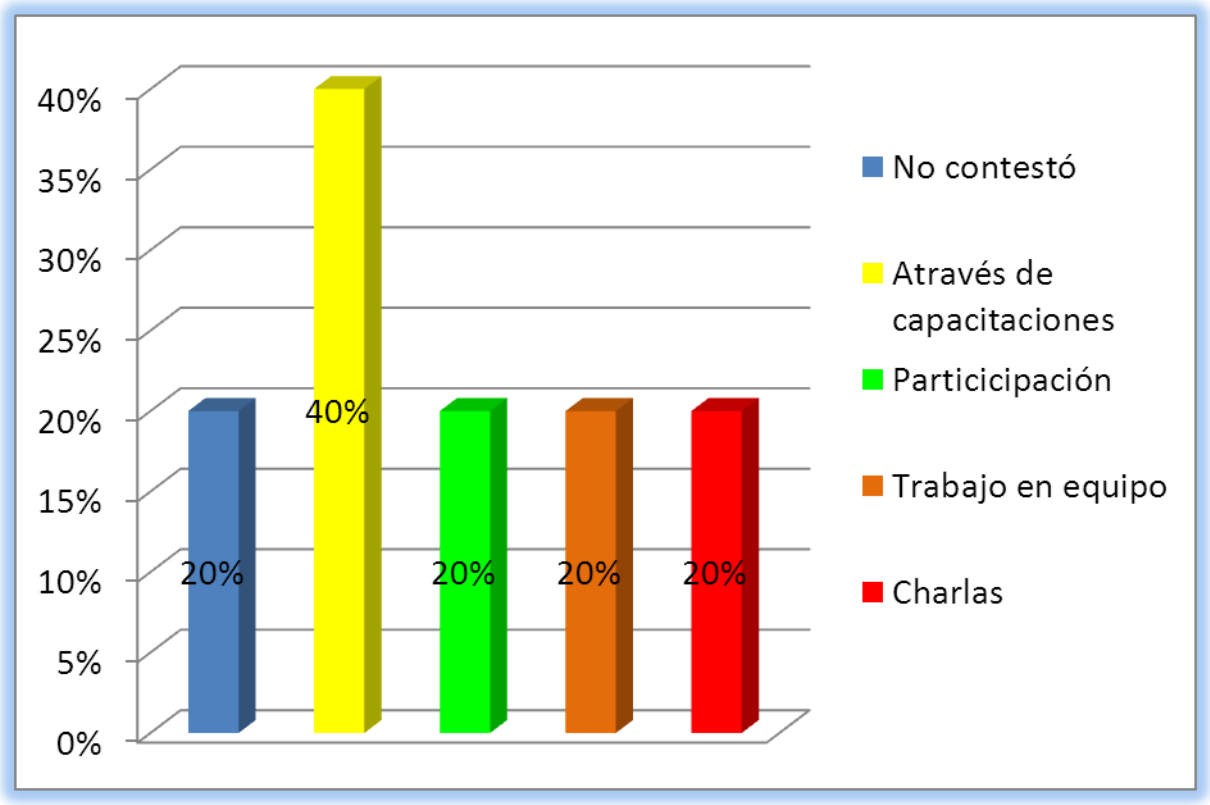
La pregunta formulada estuvo orientada a conocer si las personas encuestadas tienen interés de involucrarse más a la temática de género, de las cuales, el 40% opinó que sí están interesados/as, mientras el 60% expresó que no debido a que consideran que implicaría más carga laboral.

**Figura 32. Opinión sobre su interés de involucrarse en la temática de género**



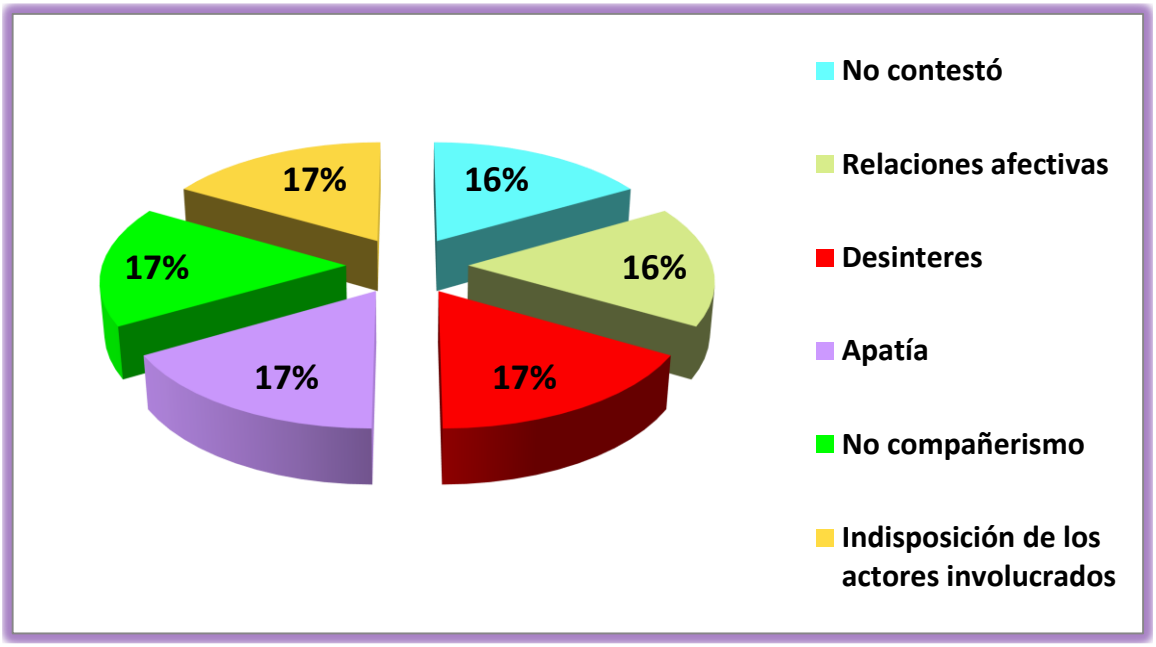
Sobre la pregunta cómo creen que se podrían involucrar, la mayoría de instructores/a encuestados aportaron algunas elementos desde su visión de género, respecto cómo ellos/a creen que se podrían involucrar más a la temática. La mayoría (40%) dijeron que a través de capacitaciones y los demás (20%) opinaron que mediante la participación, trabajo en equipo y la facilitación de charlas.

**Figura 33. Opinión sobre formas de involucramiento en la temática de género**



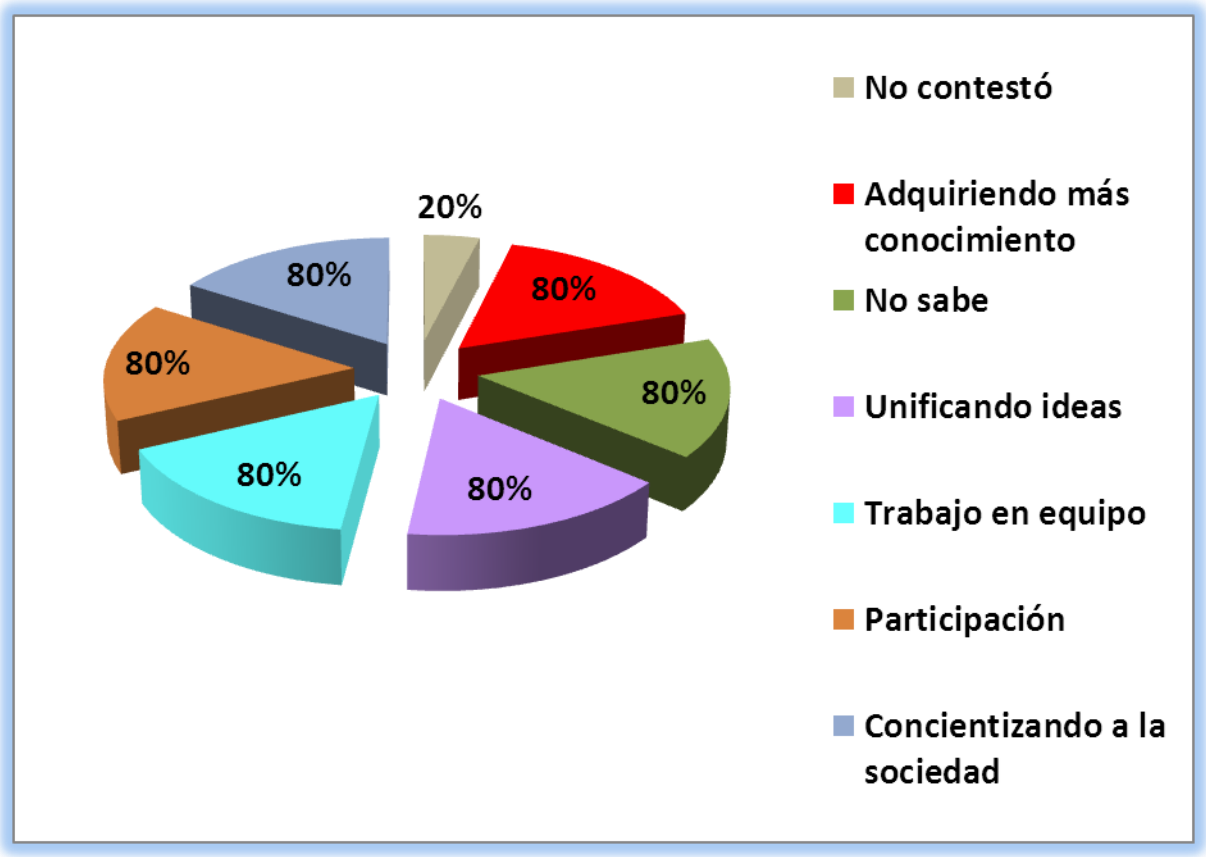
También se les preguntó a las personas encuestadas, cuáles pueden ser las dificultades que podrían encontrarse en el proceso de su involucramiento en la temática de género. Casi todas las personas respondieron la pregunta, aportando elementos de acuerdo a los criterios de género que manejan, y con ello demostrando interés en el tema. Un 17% opinó que una de las dificultades que podrían encontrarse son las relaciones afectivas, otro 17% mencionó el desinterés de las personas, 17% apatía, 17% no compañerismo (no se integra al grupo), y 17% indisposición de los actores involucrados.

**Figura 34. Opinión sobre las dificultades que podrían encontrarse en el involucramiento en la temática de género**



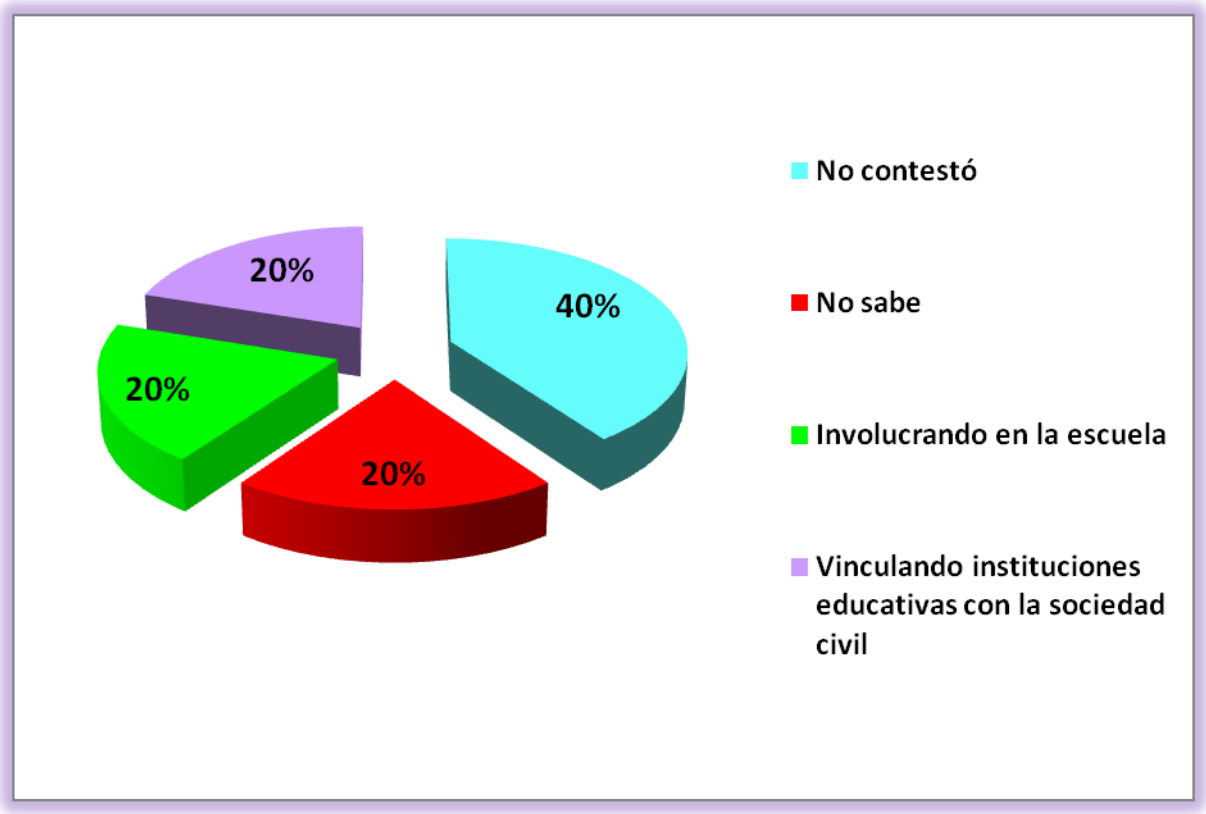
La mayoría de los instructores e instructora encuestados un porcentaje del 80% opinan que para superar las dificultades encontradas al involucrarse más a la temática de género se debe adquirir mas conocimiento, unificar ideas, trabajar en equipo, participando y concientizando a la sociedad.

**Figura 35. Opinión sobre las formas de superar las dificultades encontradas**



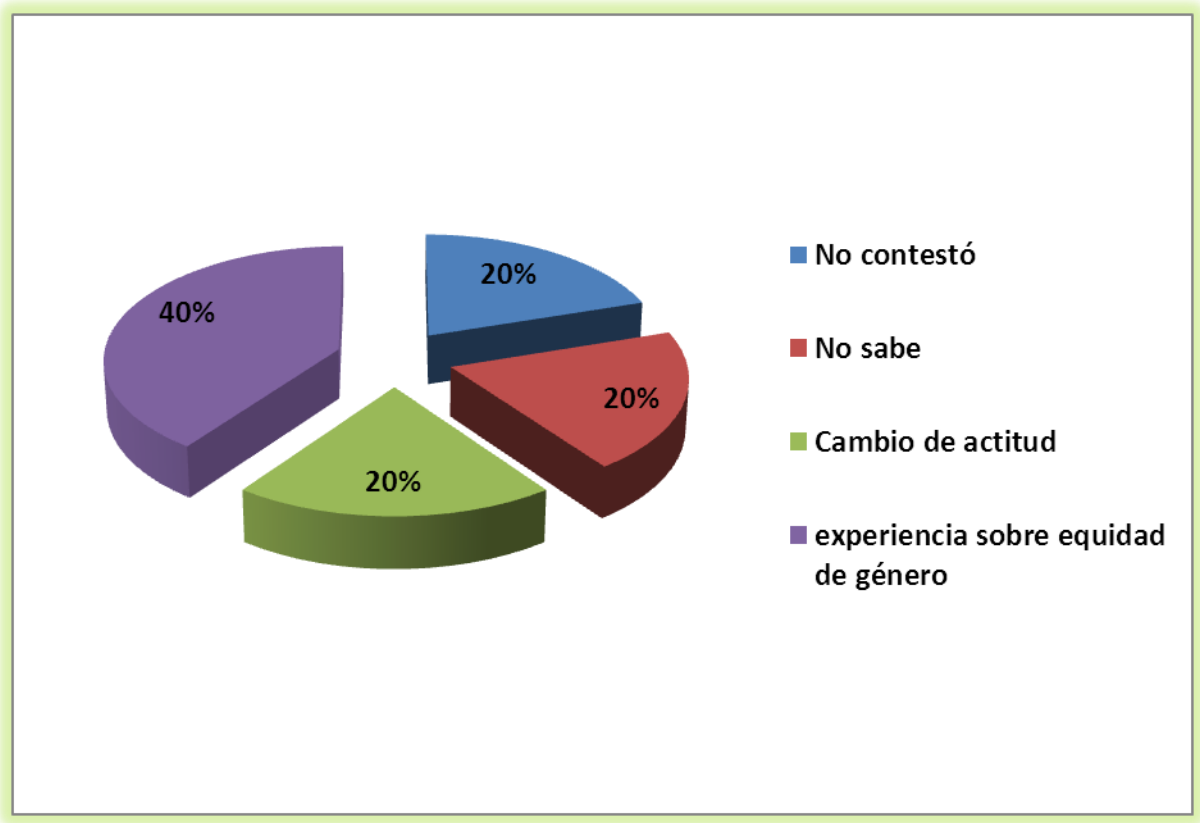
El proyecto ideal a realizar con relación al enfoque de género, según la opinión de las personas encuestadas, podría ser aquel proyecto que involucre la escuela (20%), que vincule instituciones educativas con la sociedad civil (20%). Un 40% no contestó la pregunta y un 20% opinó que no sabe. Como se puede observar, la mayoría no contestó y no tenía conocimiento para sugerir proyectos con enfoque de género.

**Figura 36. Opinión sobre proyecto ideal a realizar con relación al enfoque de género**



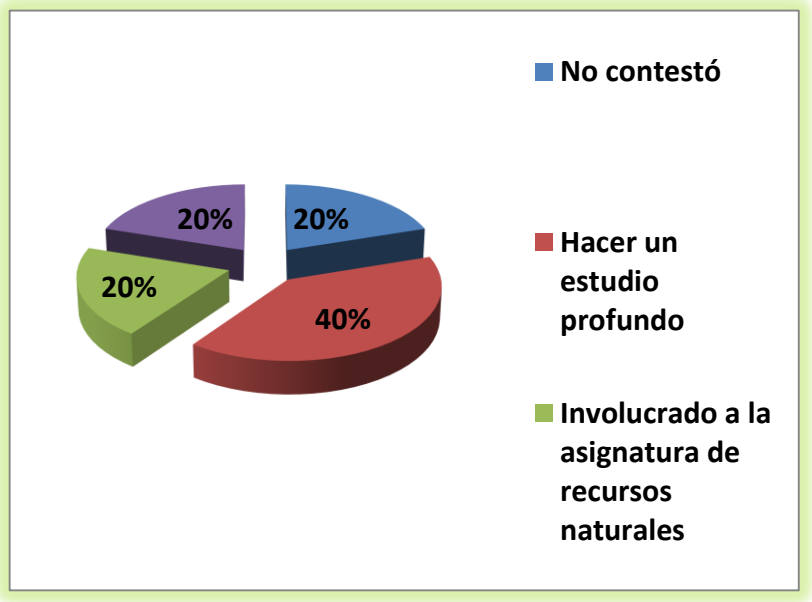
Al preguntar cuál podría ser su aporte profesional y personal a la temática de género, la mayoría de las personas encuestadas de este grupo respondieron en un 20% que su aporte podría ser un cambio de actitud y las demás mencionaron en un 40% la experiencia sobre equidad de género, 20% no saben o no contestaron. La abstención en contestar la pregunta, denota falta de conocimientos sobre la teoría de género en una parte del grupo encuestado.

**Figura 37. Opinión sobre el aporte profesional y personal a la temática de género**



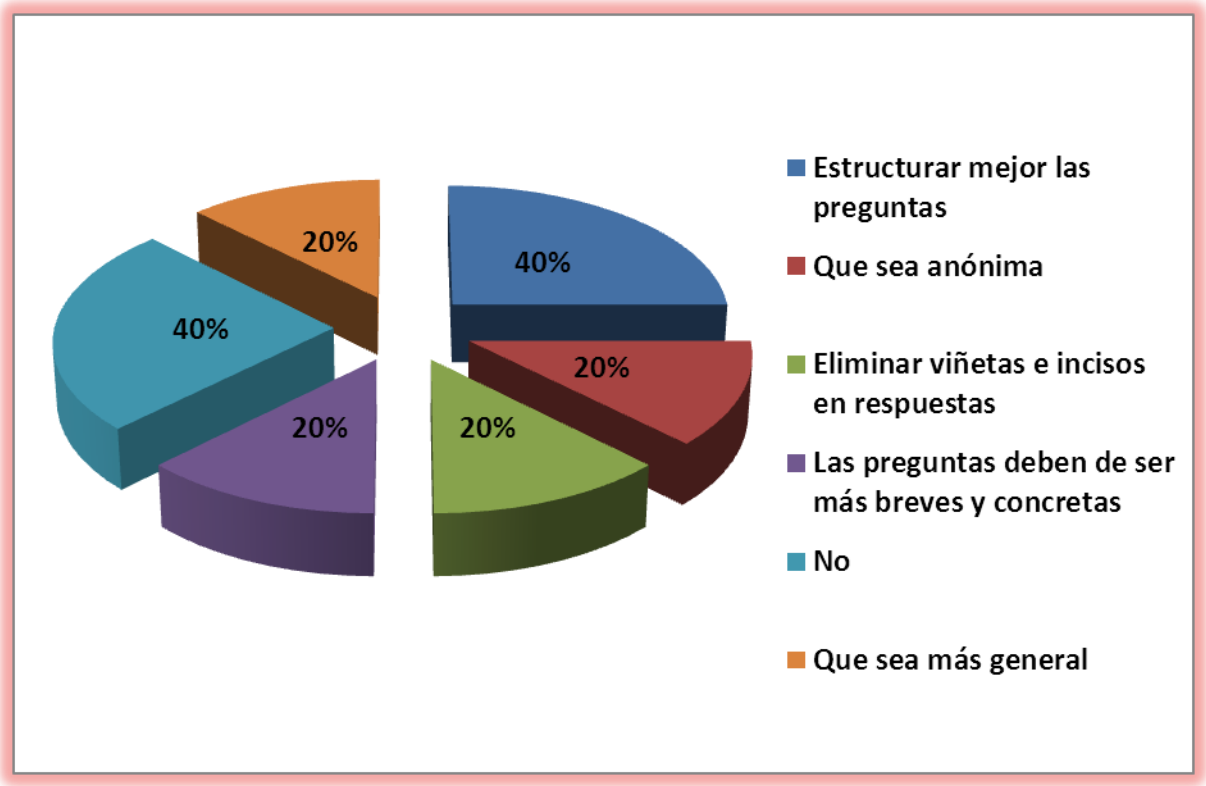
La recomendación que las personas encuestadas dieron a la hora de planificar la incorporación del enfoque de género como asignatura en la malla curricular de la ECMI, en un 40% manifestaron que se requiere realizar un diagnóstico previo sobre la situación actual; 20% contestó que debe ir involucrado a la asignatura de recursos naturales al igual que 20% piensa que se debe hacer un estudio profundo; y un 20% no contestó. La mayoría opinó sobre la pregunta y coincidió en las respuestas.

**Figura 38. Opinión sobre recomendaciones a la hora de planificar la incorporación del enfoque de género como asignatura en la malla curricular de la ECMI.**



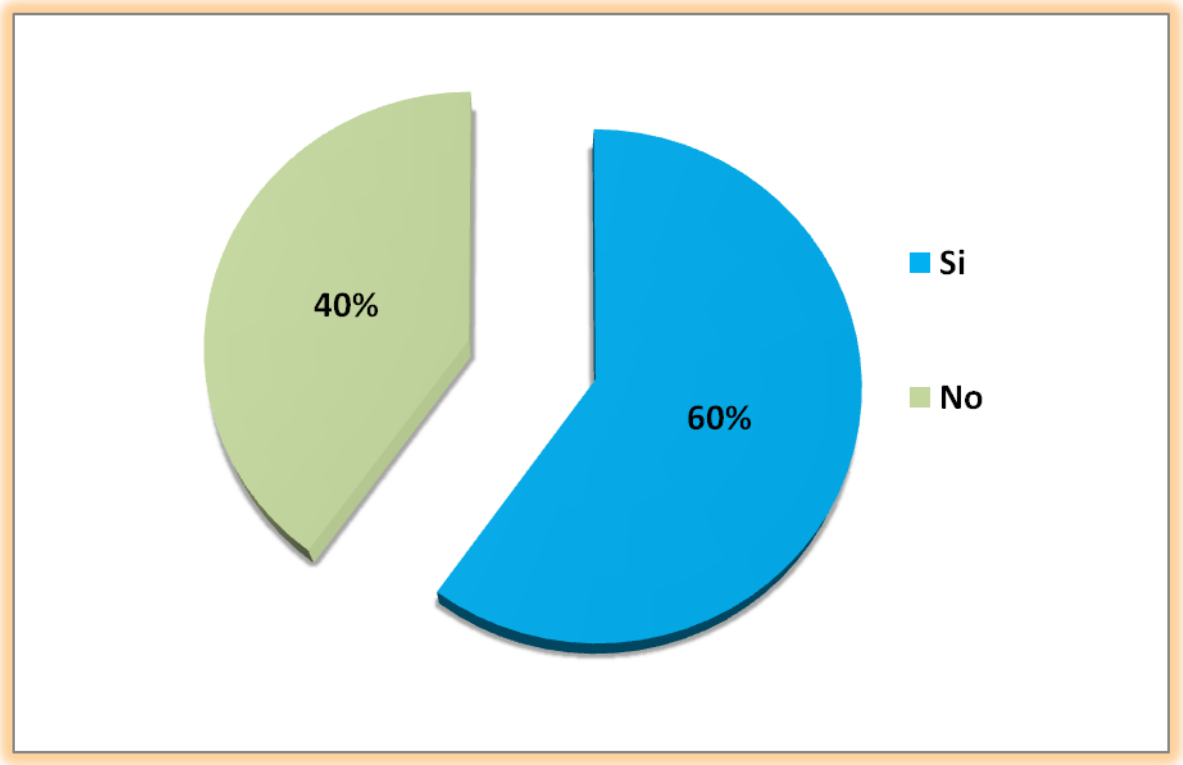
Se les preguntó si había algo que les gustaría agregar al cuestionario; en esta pregunta las personas de este grupo opinaron más sobre aspectos de forma, que de conocimientos y experiencia en el uso y manejo de la temática de género.

**Figura 39. Opinión sobre aspectos adicionales al cuestionario**



Respecto a la pregunta relacionada con el interés de recibir información sobre género, el 60% de las personas encuestadas opinaron que están interesadas en recibir información sobre género y el 40% dicen que no porque ya la tienen en forma general.

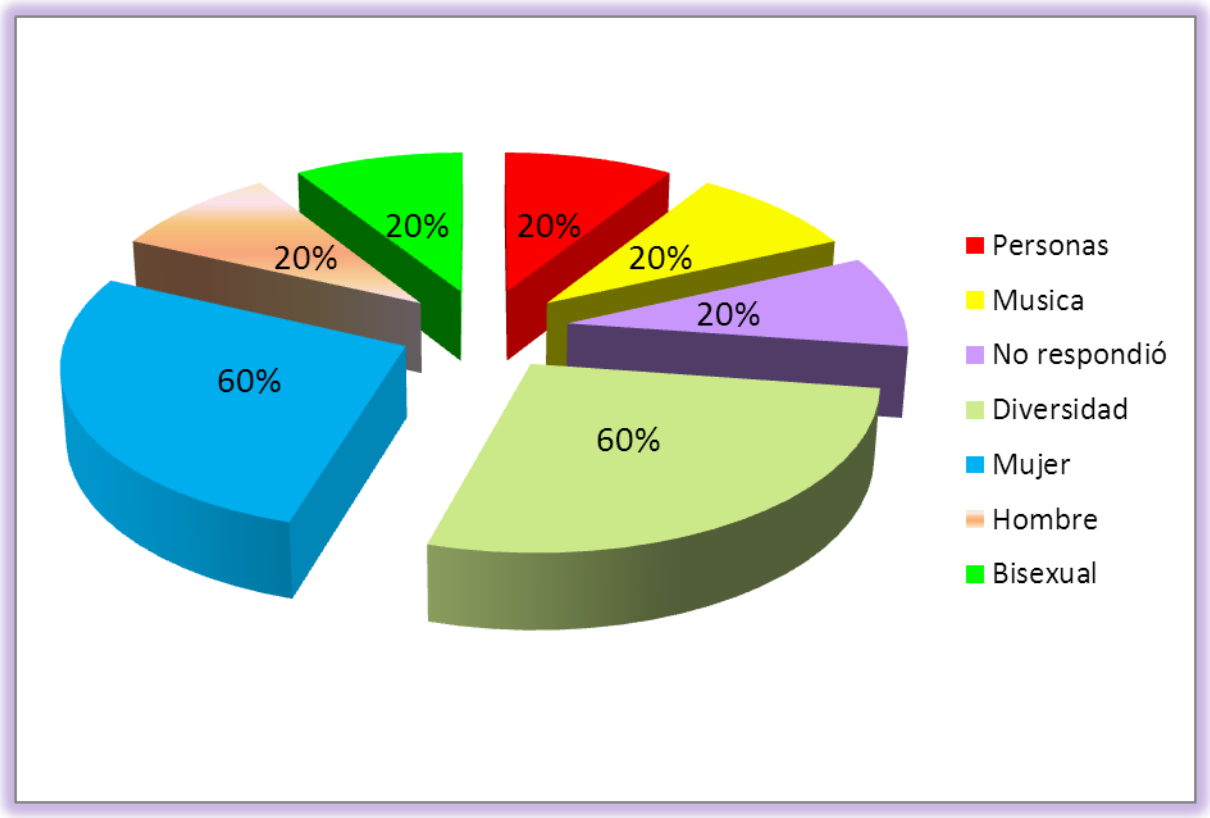
**Figura 40. Opinión sobre su interés en recibir información sobre género**



## 4.4 Inclusión del enfoque de género en el plan y prácticas de estudios de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña (ECMI) de Tegucigalpa, M.D.C. Desde la perspectiva del personal administrativo.

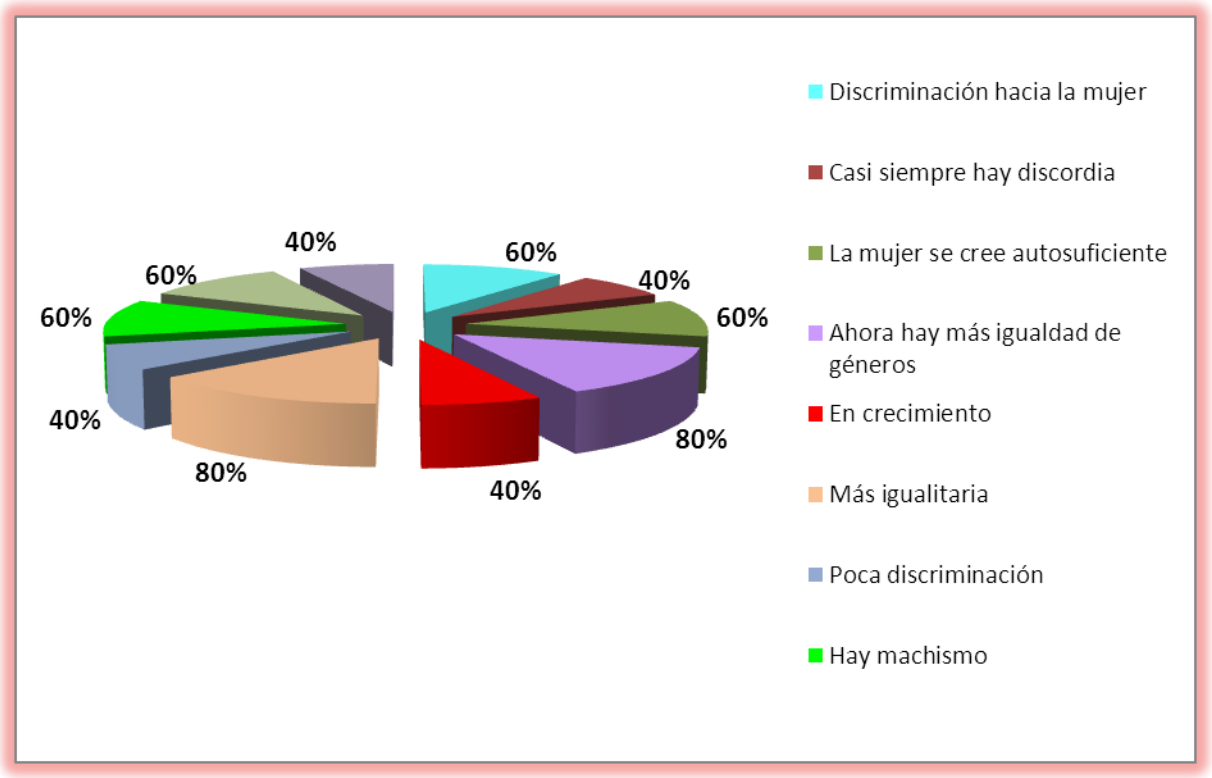
Cuando se le preguntó al personal administrativo su conocimiento sobre género, ellos/as emitieron diversos conceptos, dispersos y aislados sobre el tema de género. Algunos relacionaron el concepto de género con personas (20%), otros con género musical (20%), diversidad (60%); también dijeron que cuando se habla de género se refiere a mujer (60%), hombre (20%) y bisexual (20%). El detalle y porcentajes se presentan en el siguiente gráfico:

**Figura 41. Opinión sobre conocimiento de género**



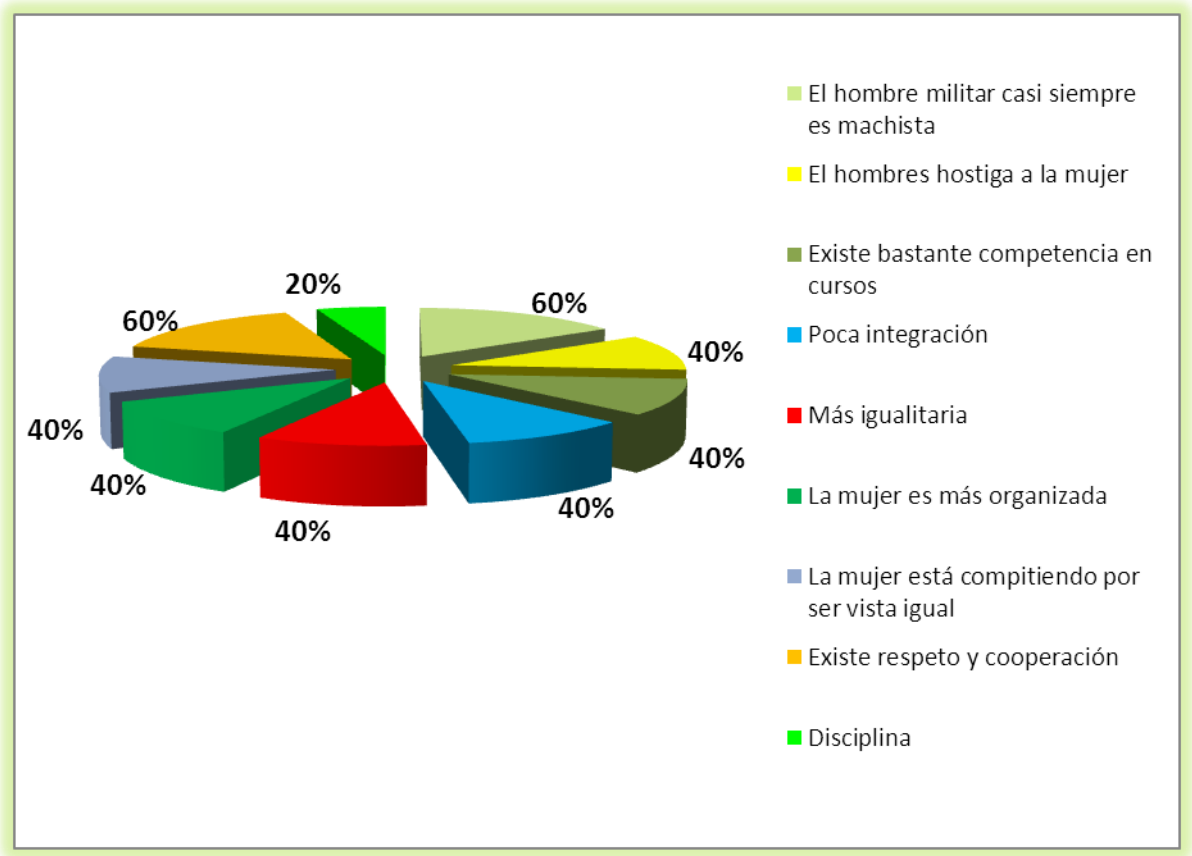
Como resultado de la pregunta planteada, cómo ven la relación entre hombres y mujeres en la vida cotidiana, se obtuvieron respuestas contradictorias tales como machismo 60% versus la mujer se cree autosuficiente igual en un 60%, discriminación hacia la mujer en un 60% versus relación más igualitaria en un 80%. Otro 40% dice que ven dicha relación en crecimiento. Y otros piensan que casi siempre hay discordia.

**Figura 42. Como ven la relación entre hombres y mujeres en la vida cotidiana**



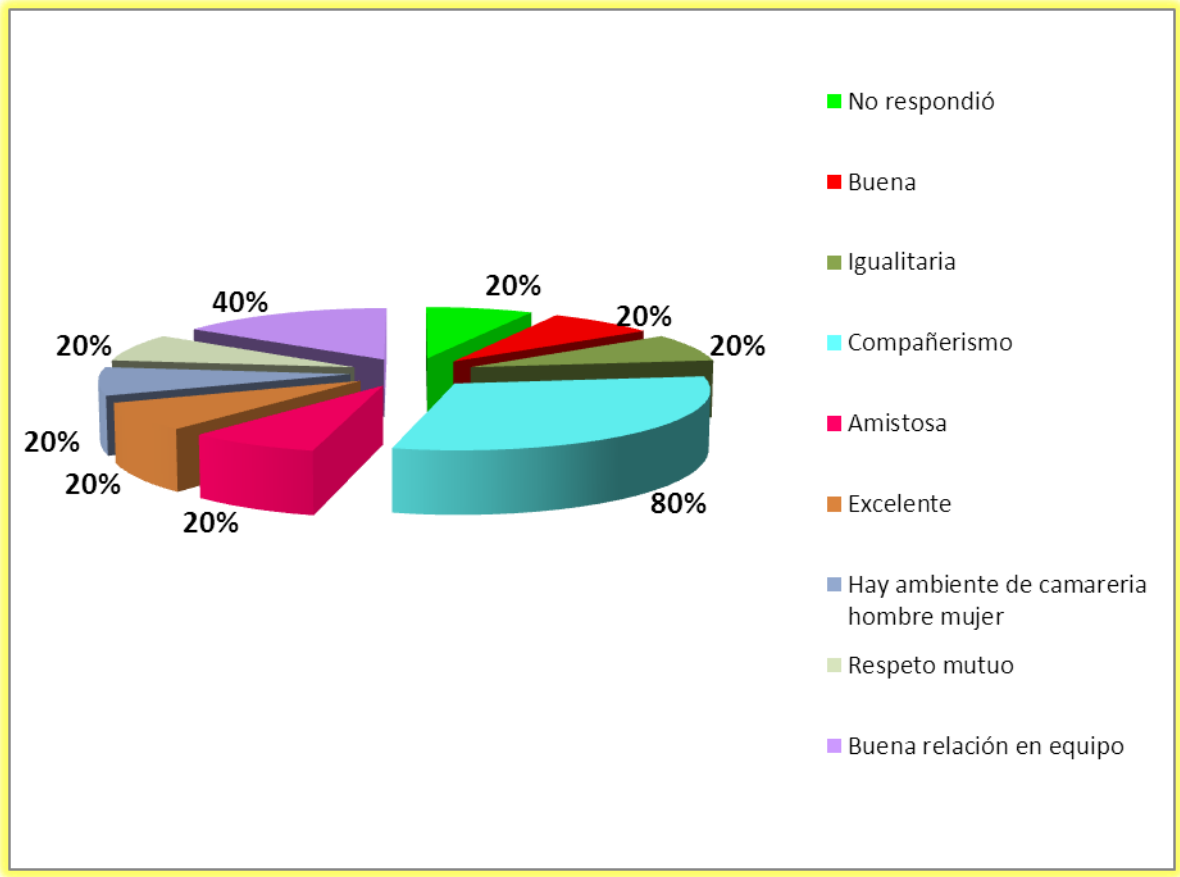
Las respuestas a la pregunta cómo ven la relación entre hombres y mujeres en el ámbito militar, son diversas y diferenciadas, por un lado el personal femenino encuestado que realiza actividades administrativas, señala que el hombre militar casi siempre es machista 60% y hostiga a la mujer; 40% no obstante, por otro lado coincidieron las opiniones de todas las personas encuestadas en que existe respeto y cooperación entre hombres y mujeres. Según un 60%.

**Figura 43. Como ven la relación entre hombres y mujeres en el ámbito militar**



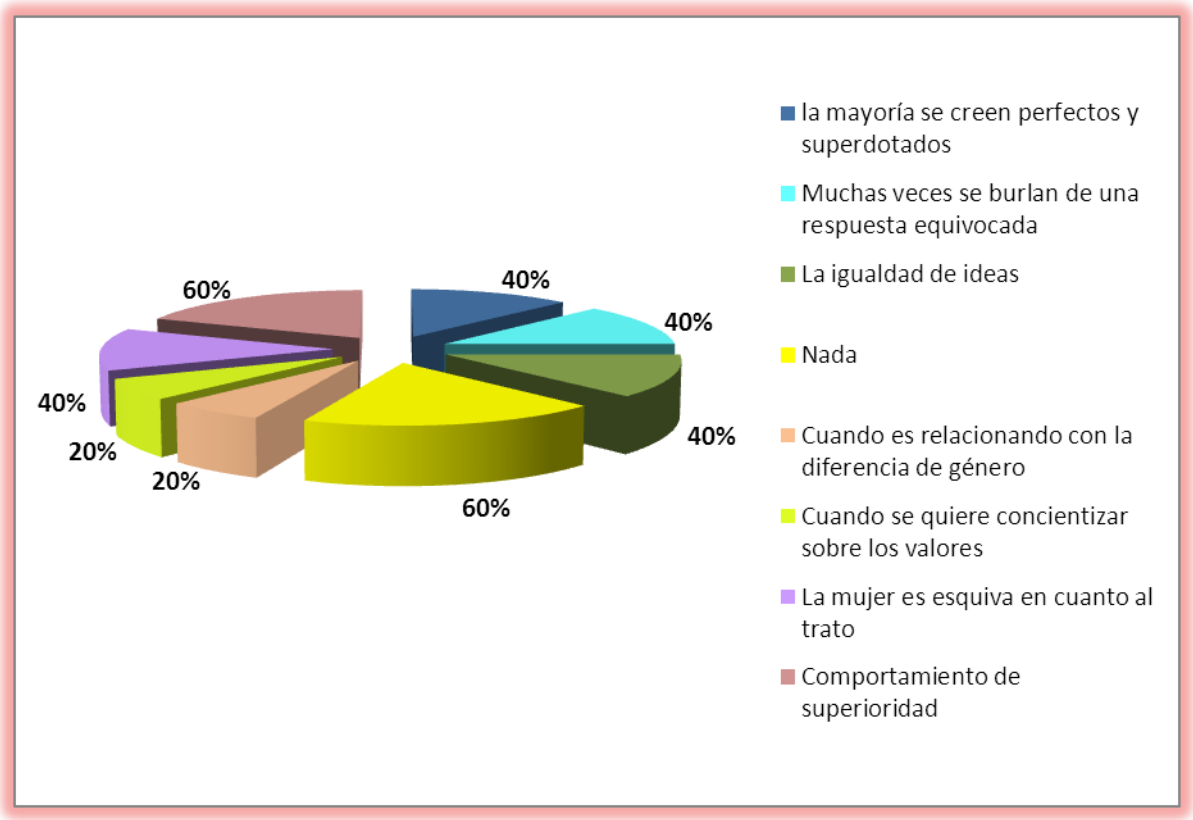
La mayoría de las respuestas son positivas y opinan favorable a la buena relación entre hombres y mujeres en la ECMI.  Entre ellas mencionan que es buena (20 %), igualitaria ( 40%), hay compañerismo (80 %), es amistosa (20 %), es excelente (20 %), hay ambiente de camaradería entre hombre y mujer (20 %), hay respeto mutuo (20 %) y buena relación en equipo (40 %).

**Figura 44. Como ven la relación entre hombres y mujeres en la ECMI**



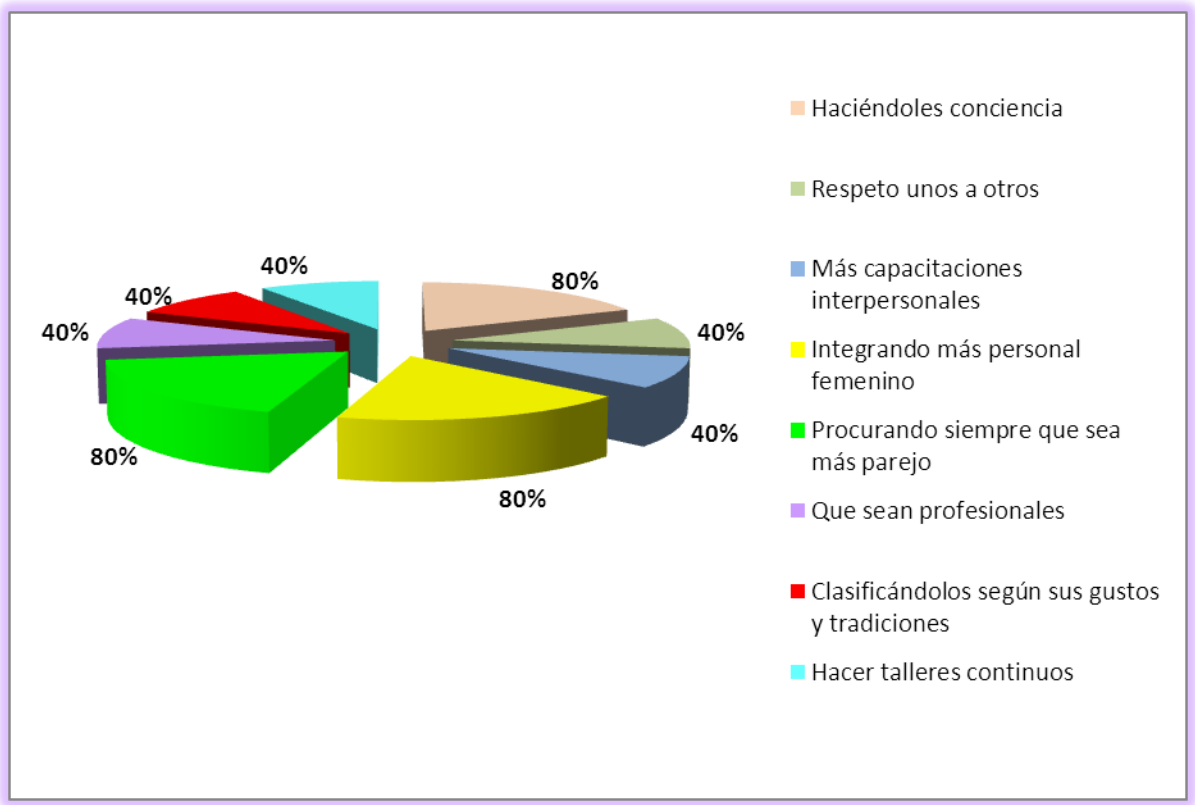
El personal administrativo cuestionado sugirió una serie de tópicos que podrían servir de insumos para la planificación del enfoque de género en la ECMI. Cabe destacar que según un 40% del personal masculino, la mujer es esquiva en cuanto al trato mientras el 40 % de las opiniones del personal femenino opina que la mayoría de los hombres se creen perfectos y superdotados, un 40% opina que muchas veces se burlan de una respuesta equivocada y un 20% comparte que tienen un comportamiento de superioridad.

**Figura 45. Lo que resulta difícil cuando se realizan talleres o capacitaciones con grupos mixtos**



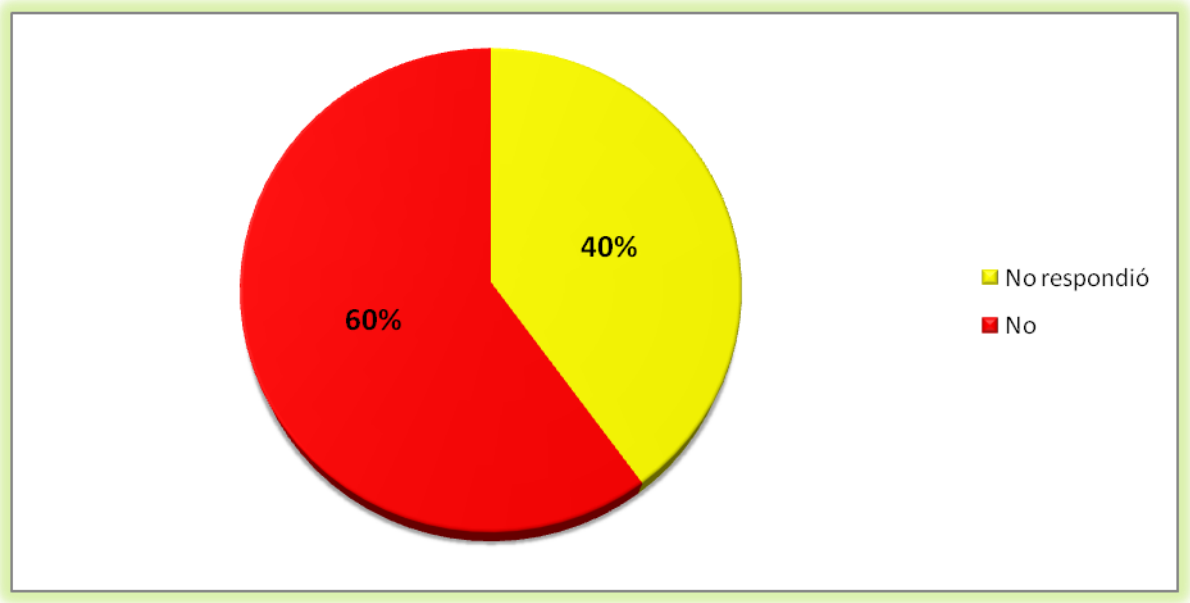
Aportaron varios conceptos. La mayor parte del personal (80%) cree que se puede facilitar la participación de hombres y mujeres, desarrollando sus capacidades en la temática de género a través de la concientización, integrando más personal femenino y procurando siempre que la participación de hombres y mujeres sea equitativa. El 20% restante opinó sobre el respeto unos a otros, desarrollando más capacitaciones interpersonales y a nivel profesional, clasificando los/as participantes según sus gustos y tradiciones y finalmente manifestaron que se deben realizar talleres continuos.

**Figura 46. Como facilitar la participación de hombres y mujeres a las capacitaciones ó talleres**



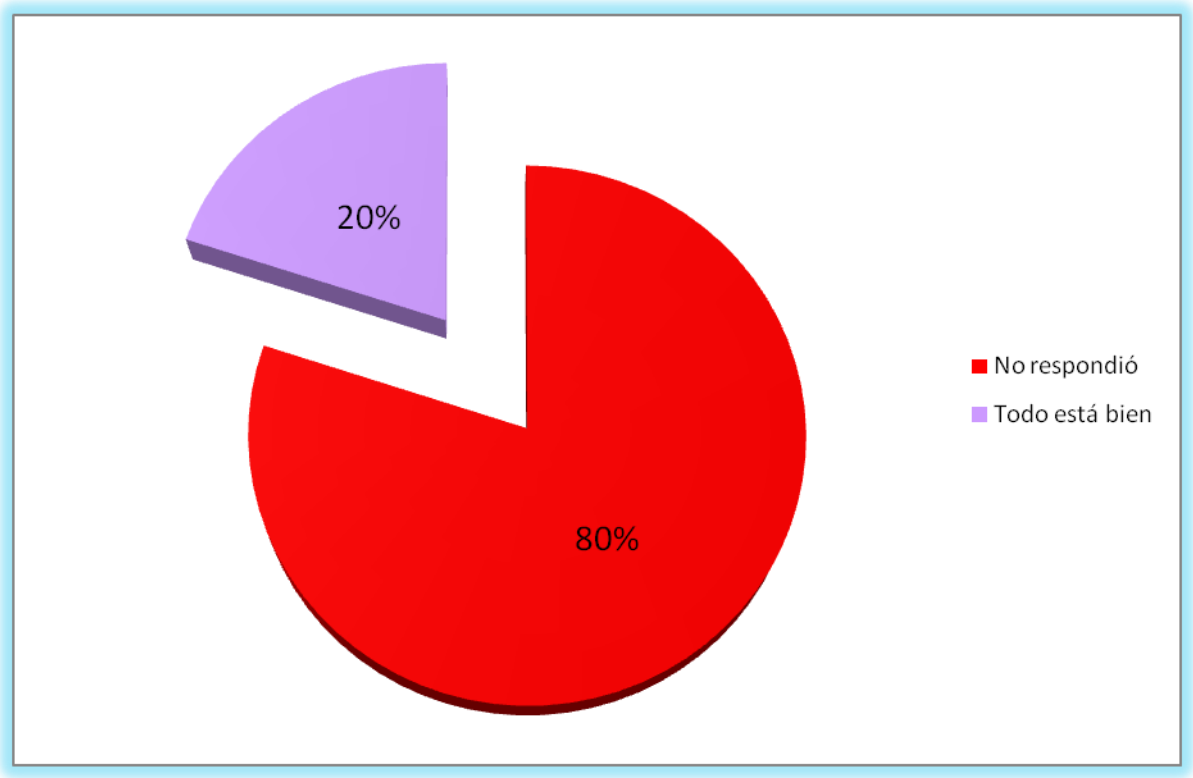
La mayoría del personal administrativo encuestado, equivalente a un 60%, no ha participado en talleres de género; y, el restante 40% no respondió la pregunta. Lo que nos induce a creer el desconocimiento de la temática abordada.

**Figura 47. Participación en talleres de género**



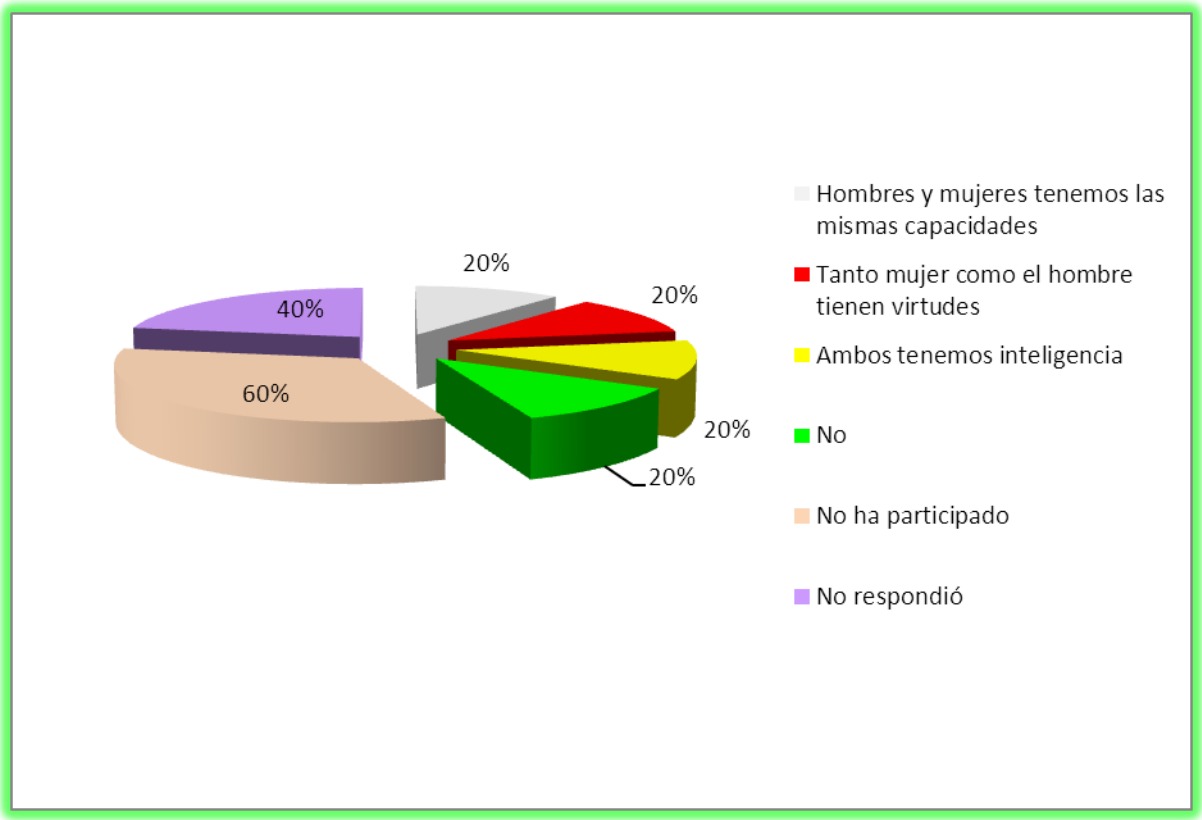
Al preguntarles si consideran que a los talleres de género les faltó algo, el 80% de las personas administrativas encuestadas no respondieron la pregunta y un 20% opinó que todo está bien.

**Figura 48. Opinión sobre los talleres de género**



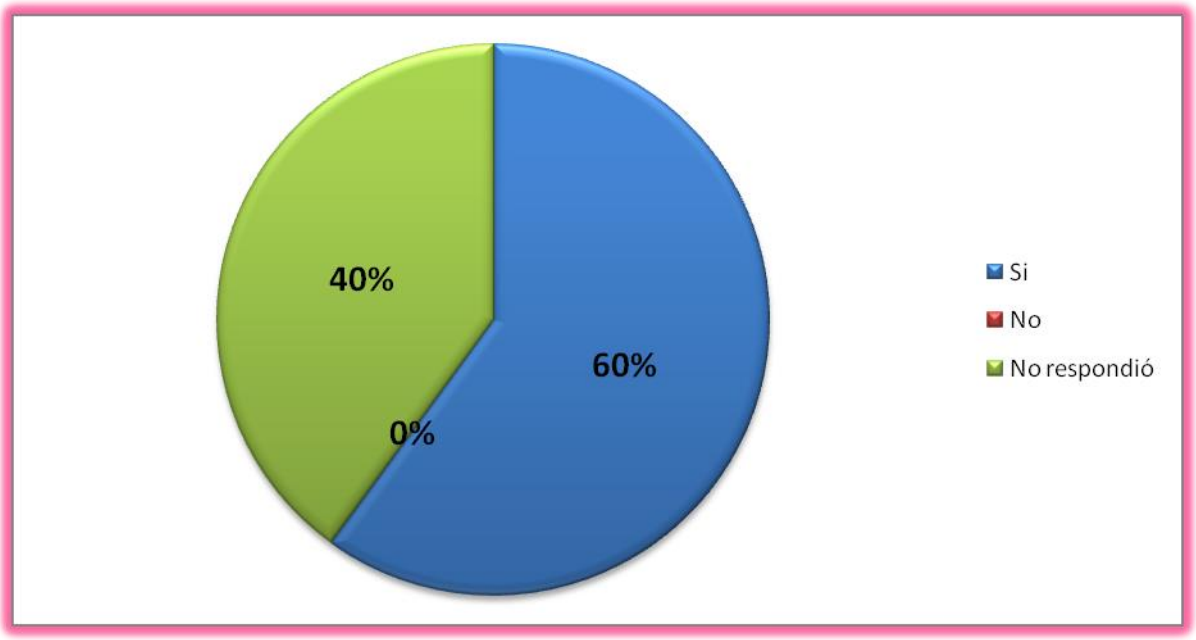
Cuando se les preguntó si ha tenido alguna influencia en su vida privada y militar, el hecho de haber participado en un taller de género y en qué sentido, el 60% de las personas encuestadas manifestaron que no han participado en talleres o capacitaciones de género, razón por la que esto no ha tenido influencia en su vida privada ni militar y el 40% no contestó de acuerdo a la pregunta.

**Figura 49. Opinión sobre la influencia de los talleres de género en la vida privada y militar**



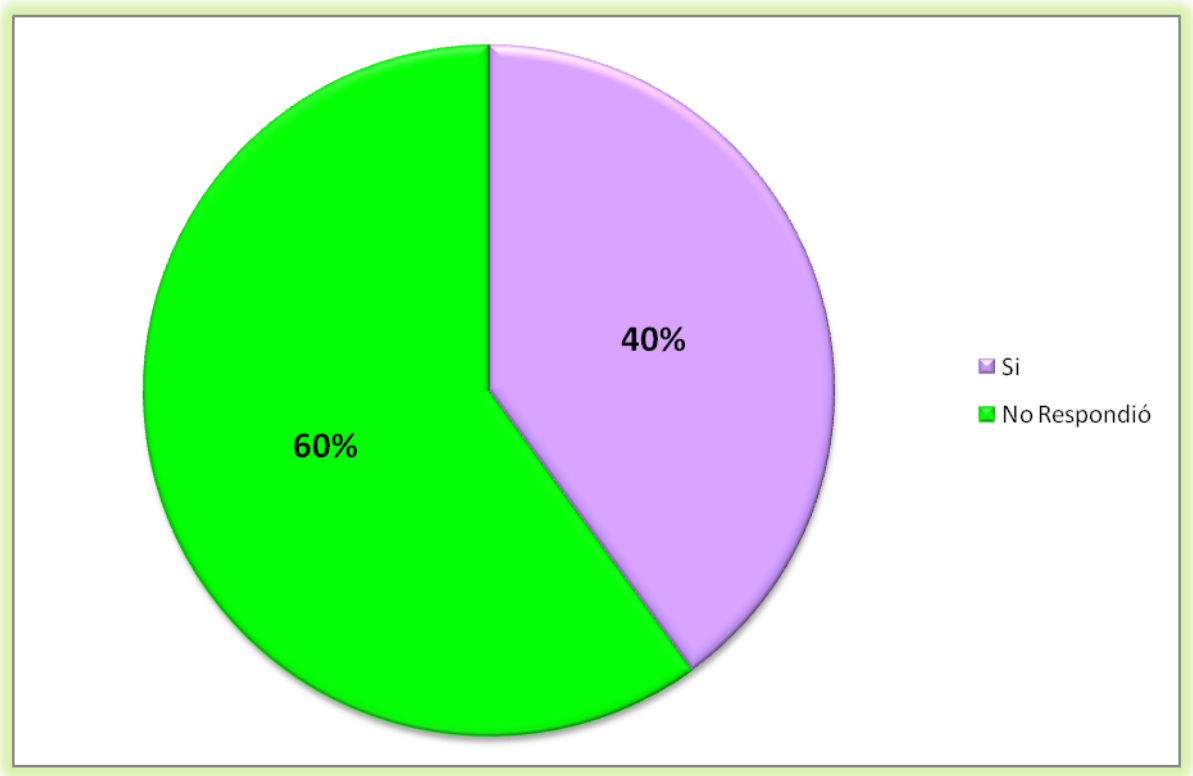
Al ser interrogadas las personas que desempeñan funciones administrativas, si su trabajo tiene relación con la temática de género, éstas explicaron que en los cursos que se imparten siempre hay hombres y mujeres, hay bastante personal femenino y existe una relación de trabajo normal. En tal sentido, el 60% del personal administrativo encuestado respondió que su trabajo tiene relación con la temática de género, explicada como la participación de hombres y mujeres en los cursos que se imparten, también manifestaron que hay bastante personal femenino y la relación de trabajo es normal en la ECMI. Mientras el 40% del personal encuestado opinó que su trabajo no tiene relación con la temática de género.

**Figura 50. Opinión sobre la relación que tiene el trabajo que realiza con la temática de género**



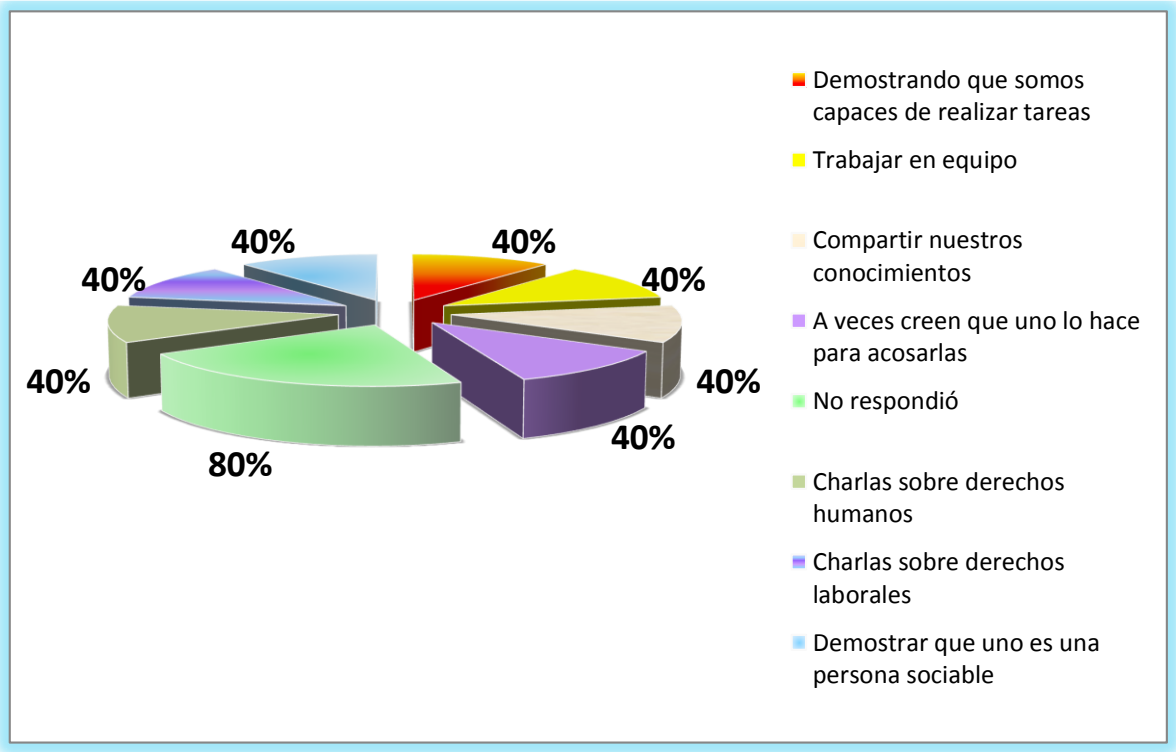
El 40% de las personas encuestadas respondió que sí ha podido integrar a otras personas, hombres y mujeres, sobre la base de sus conocimientos, a la temática de género, a través del abordaje de temas como la existencia de Dios, acerca de la biblia, conversando con el personal femenino sobre la vida en los tiempos actuales, también a través de la formación de grupos para el trabajo en equipo y compartiendo momentos de alegría. El 60% no respondió la pregunta.

**Figura 51. Integración de otras personas, sobre la base de sus conocimientos, a la temática de género**



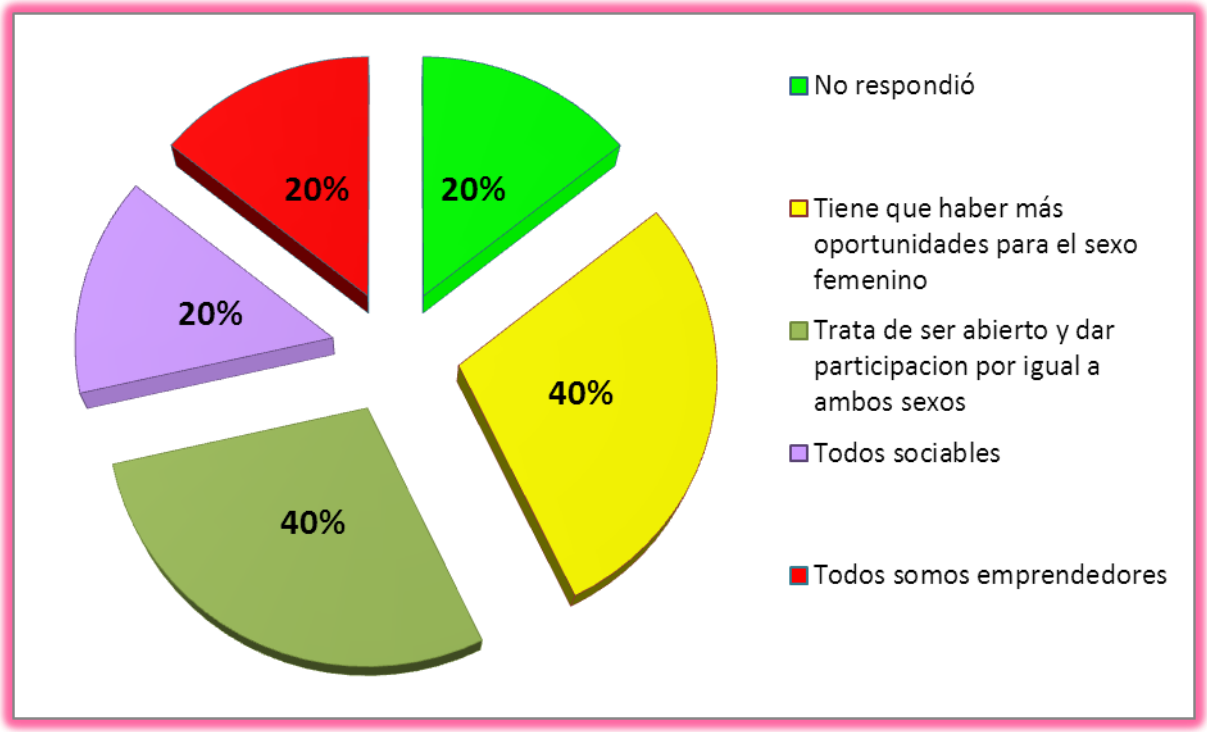
Consultados sobre cuáles fueron las principales dificultades para esta integración y como lograron superarlas, el 80% de las personas encuestadas, hombres y mujeres, coincidieron en manifestar que las principales dificultades para integrar a otras personas a la temática de género, lograron superarlas mediante el conocimiento obtenido a través de charlas sobre derechos humanos y laborales. El personal masculino que está representado por un 60% opinó que cuando ellos tratan de demostrar que son personas sociables, las mujeres a veces creen que lo hacen para acosarlas. Por su parte el personal femenino (40%) opina que lograron superar estas dificultades, demostrando que son capaces de realizar tareas, trabajando en equipo y compartiendo sus conocimientos.

**Figura 52. Opiniones sobre las principales dificultades para la integración de otras personas a la temática de género**



Al preguntarles qué sabían del enfoque de género en la ECMI, un 80% del personal administrativo encuestado respondió la pregunta, diciendo que tiene que haber mas oportunidad para el sexo femenino, y tratar de de ser abierto y dar participacion por igual ambos sexos, los demás participantes opinaron enmarcados en la pregunta, la otra mitad contestó un poco alejada del tema y un 20% no respondió.

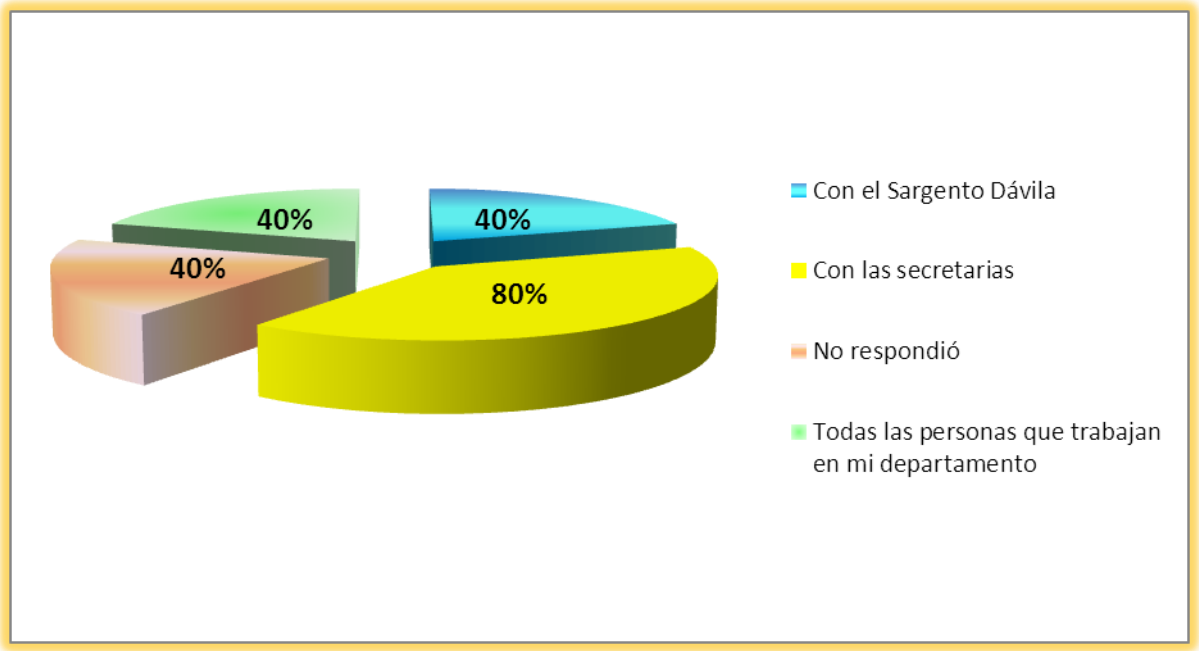
**Figura 53. Conocimiento sobre el enfoque de género en la ECMI**



Cuando se les preguntó a las personas encuestadas con quiénes han tenido más relación en la ECMI, respecto a la temática de género, la mayoría respondieron la pregunta (80%), coincidiendo en las respuestas.

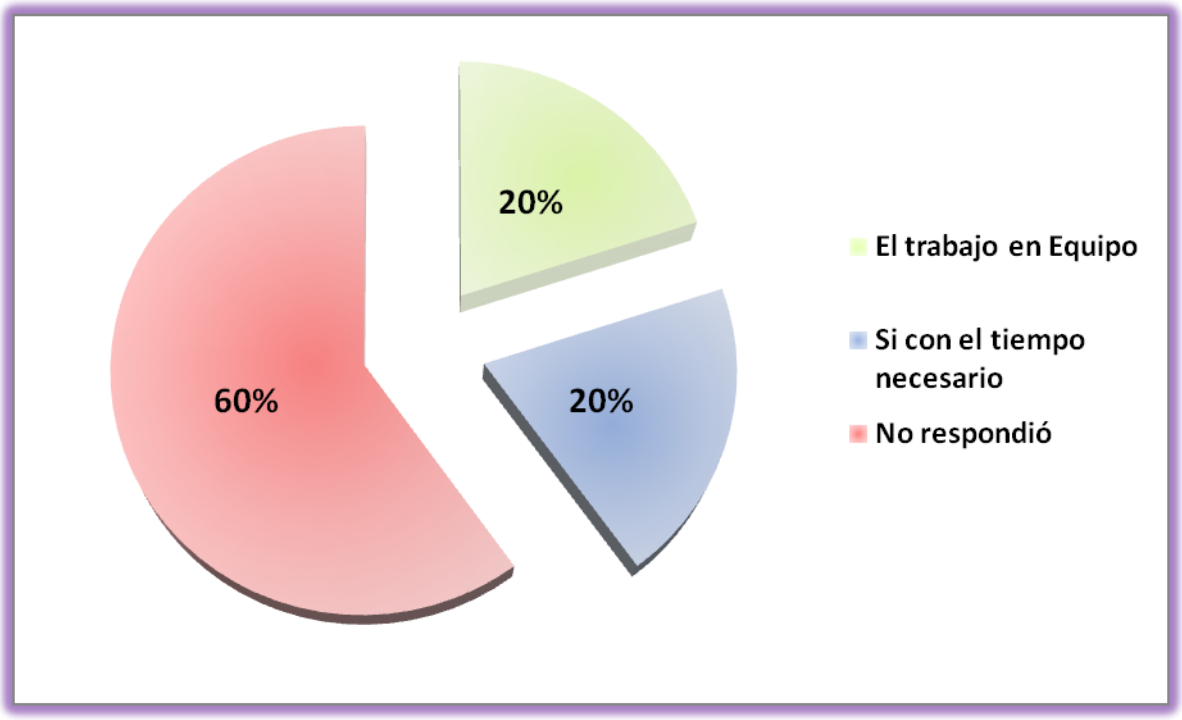
En seguida también se les preguntó qué les pareció el trabajo de esa persona, cuyas respuestas fueron las siguientes: es una persona muy preparada de carácter, sabe realizar y defender su trabajo, realiza su trabajo relativamente bien, realiza un trabajo muy bueno y competente, mantiene buenas relaciones interpersonales y otras personas no respondieron la pregunta.

**Figura 54. Opinión sobre personas de la ECMI con las que han tenido más relación respecto a la temática de género**



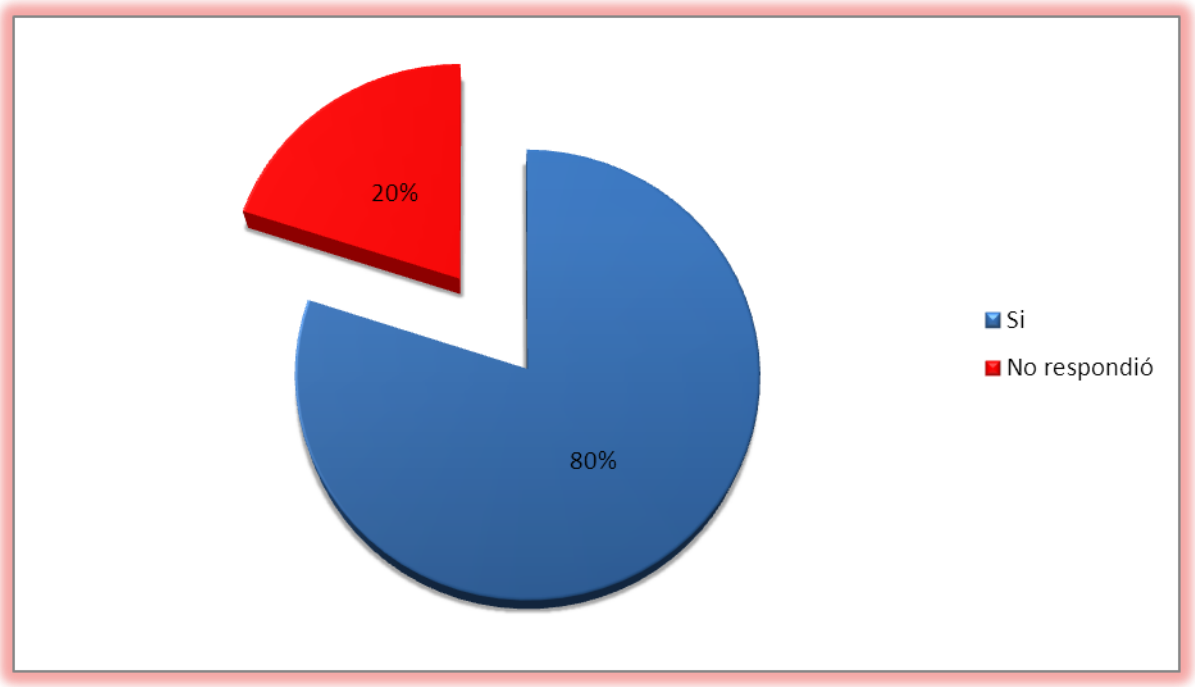
Asimismo se les interrogó sobre lo que consideran se debería hacer para lograr la integración de las personas a la temática de género. No obstante, es evidente la falta de conocimiento sobre la inclusión del enfoque de género, lo cual se manifiesta en la abstención (60%) a responder algunas preguntas como esta; 20% considera que se debe propiciar el trabajo en equipo y el restante 20% señala que sí con el tiempo necesario es posible lograr una mayor integración de las personas a la temática de género.

**Figura 55. Opinión sobre lo que se hubiera podido hacer mejor respecto a la integración de la temática de género**



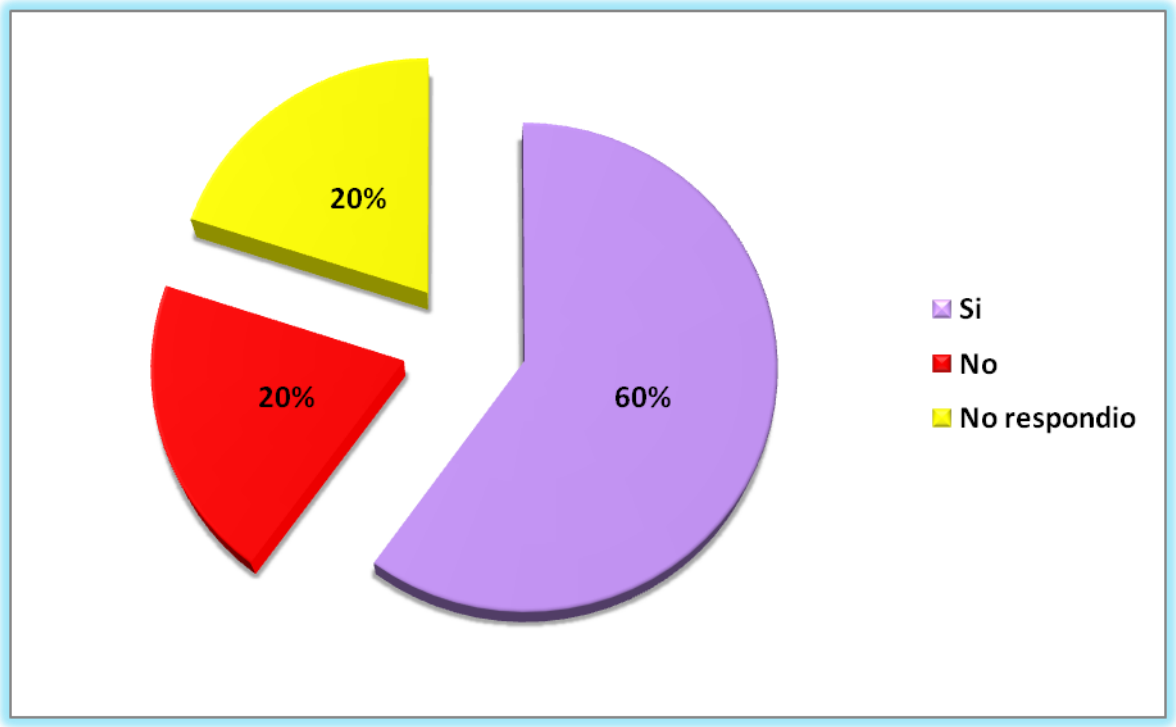
El 80% de las personas encuestadas respondió que en el desarrollo de sus funciones a lo interno de la ECMI, se hacen enlaces con organizaciones, instituciones o grupos locales que realizan su trabajo bajo la perspectiva de género, mediante la participación en varias actividades, así como en los cursos y charlas en donde se involucran ambos géneros. El 20% no respondió.

**Figura 56. Opinión sobre enlaces con organizaciones, instituciones o grupos locales que realizan su trabajo desde la perspectiva de género**



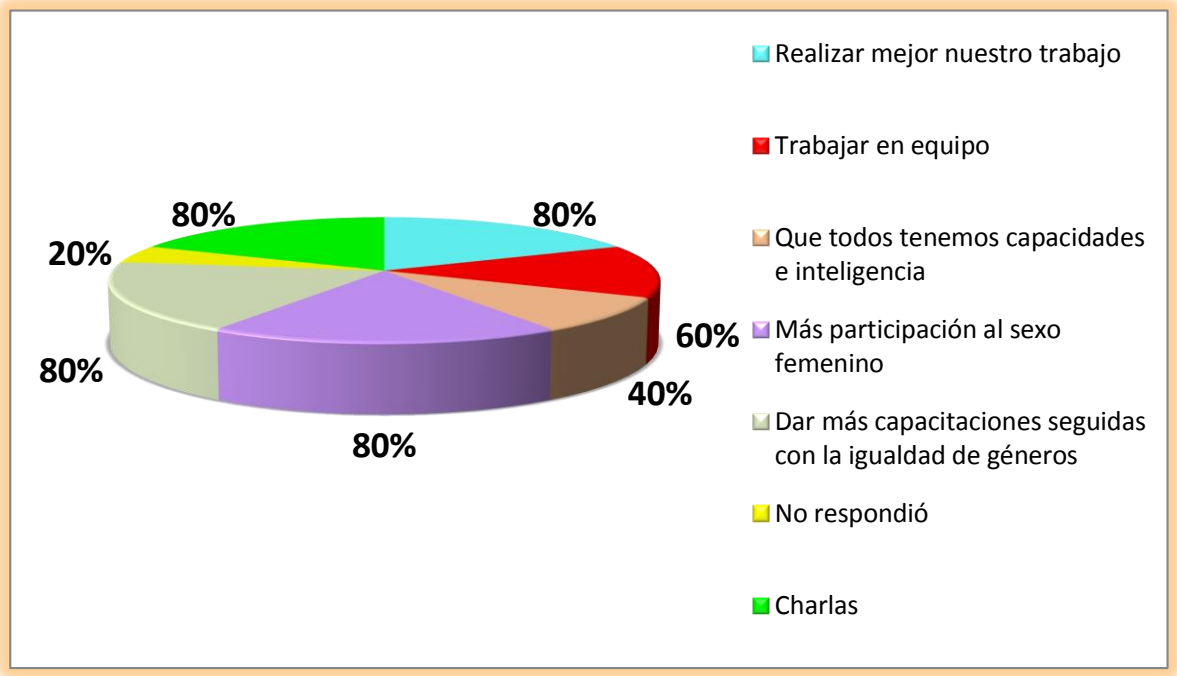
El 60% del personal respondió la pregunta manifestando que sí hay personas en la ECMi que podrían dar más información sobre la aplicación de la temática de género en el trabajo que se realiza y éstas personas son los jefes de departamento y el Director de la Escuela, aunque un 20% reconocen que no hay personal capacitado en el tema y otro 20% no respondió la pregunta.

**Figura 57. Opinión sobre personas en la ECMI que podrían dar más información sobre la aplicación de género en el trabajo realizado**



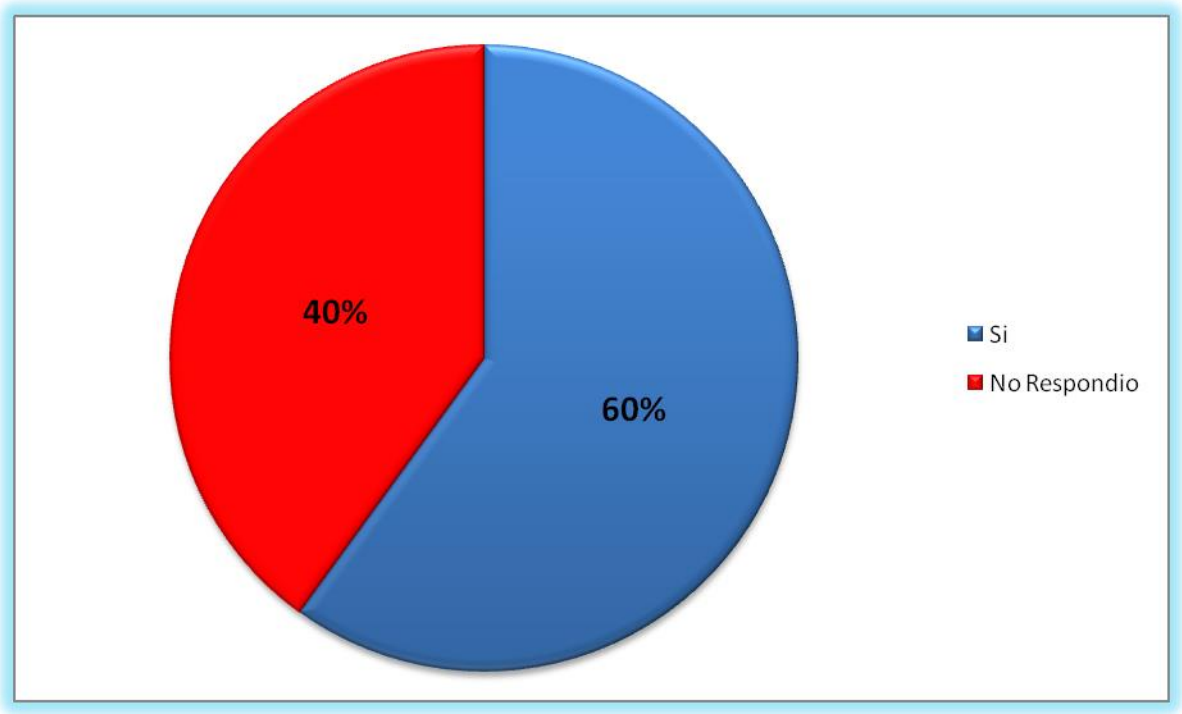
Respecto al proyecto ideal a realizar con relación a la temática de género, el 80% de las personas encuestadas respondieron que sería el que ayude a realizar mejor su trabajo, ya que todos/as tienen capacidades e inteligencia. Además, que promueva el trabajo en equipo, que propicie más participación al sexo femenino, desarrollar más capacitaciones en forma continua y brindar charlas sobre igualdad de género. El 20% restante no respondió la pregunta.

**Figura 58. Opinión sobre proyecto ideal de realizar con relación a la temática de género**



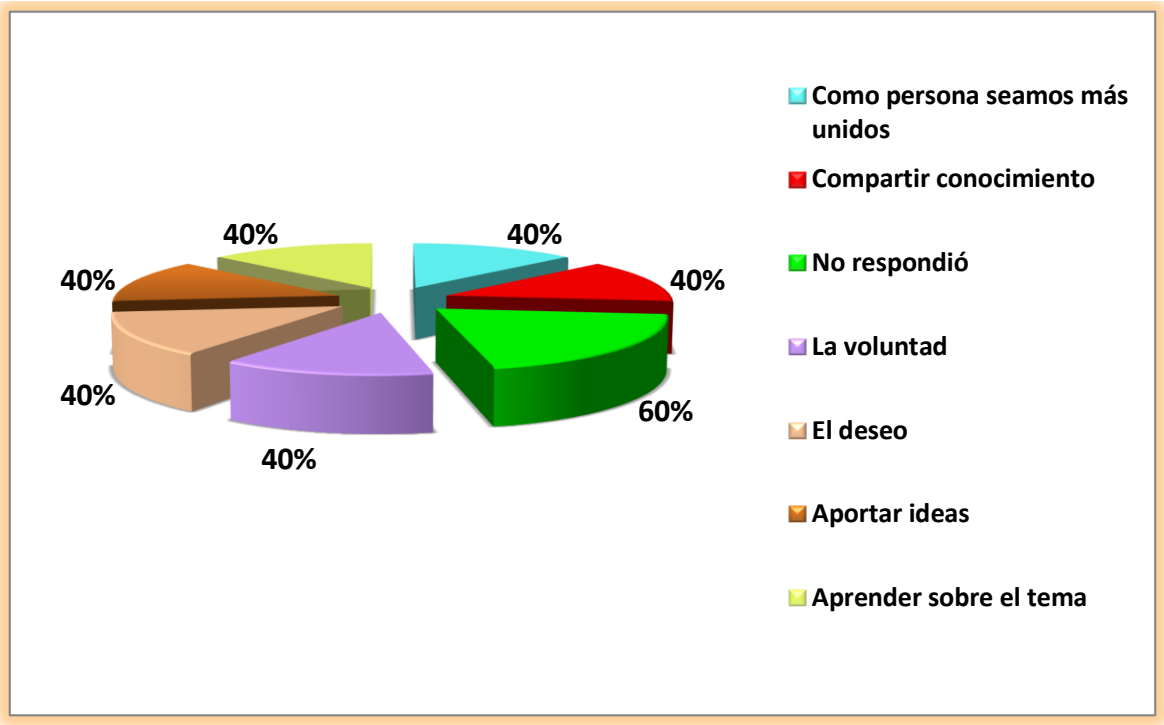
El 60% del personal administrativo tiene interés de involucrarse más a la temática de género dentro de la ECMI, porque les gusta el tema y también les gustaría ayudar a la implementación de estrategias para la igualdad, ya que la Escuela maneja poca información sobre la temática de género.

**Figura 59. Opinión sobre interés de involucrarse más a la temática de género dentro de la ECMI**



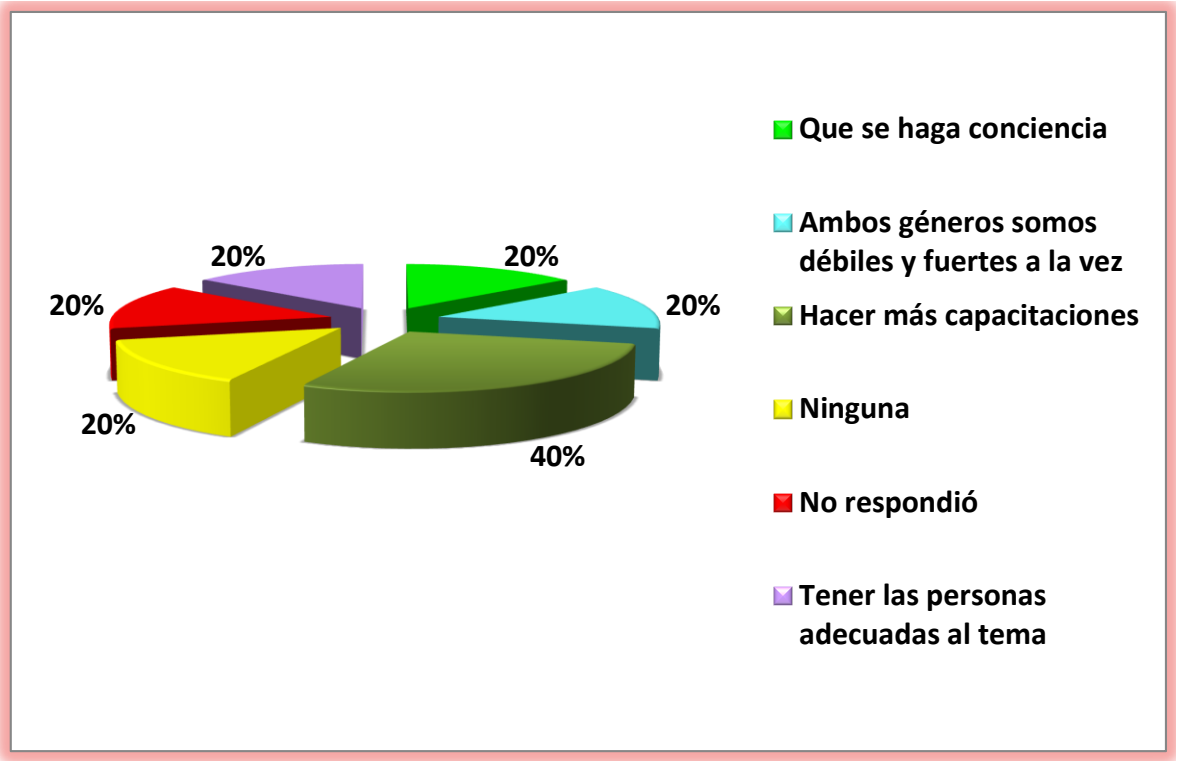
El 40% del personal administrativo cree que su aporte profesional y personal a la temática de género puede ser a través de compartir conocimiento, aprender sobre el tema, ser más unidos como personas, tener voluntad, el deseo y aportar ideas. Sin embargo el 60% de los cuestionados no respondio.

**Figura 60. Opinión sobre el aporte profesional y personal a la temática de género**



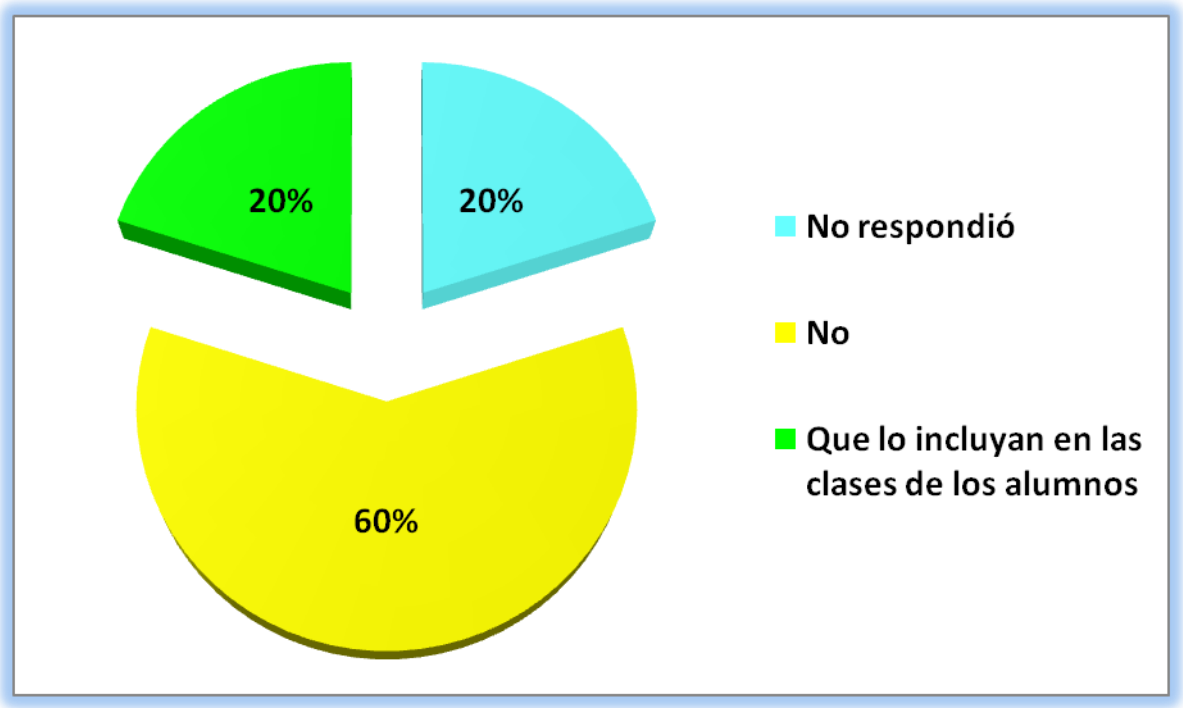
El 40% de las personas encuestadas manifestó que se deben desarrollar más capacitaciones sobre el enfoque de género; el 20% opinó que es necesario partir de un proceso de concientización del personal sobre la incorporación del enfoque; otro 20% respondió que para el desarrollo de las capacitaciones y el proceso de concientización se deben tener las personas adecuadas al tema; y, finalmente un 20% expresó que a la hora de planificar la incorporación del enfoque de género en la malla curricular de la ECMI se debe tomar en cuenta que ambos géneros son débiles y fuertes a la vez.

**Figura 61. Recomendaciones a la hora de planificar la incorporación del enfoque de género en la malla curricular de la ECMI**



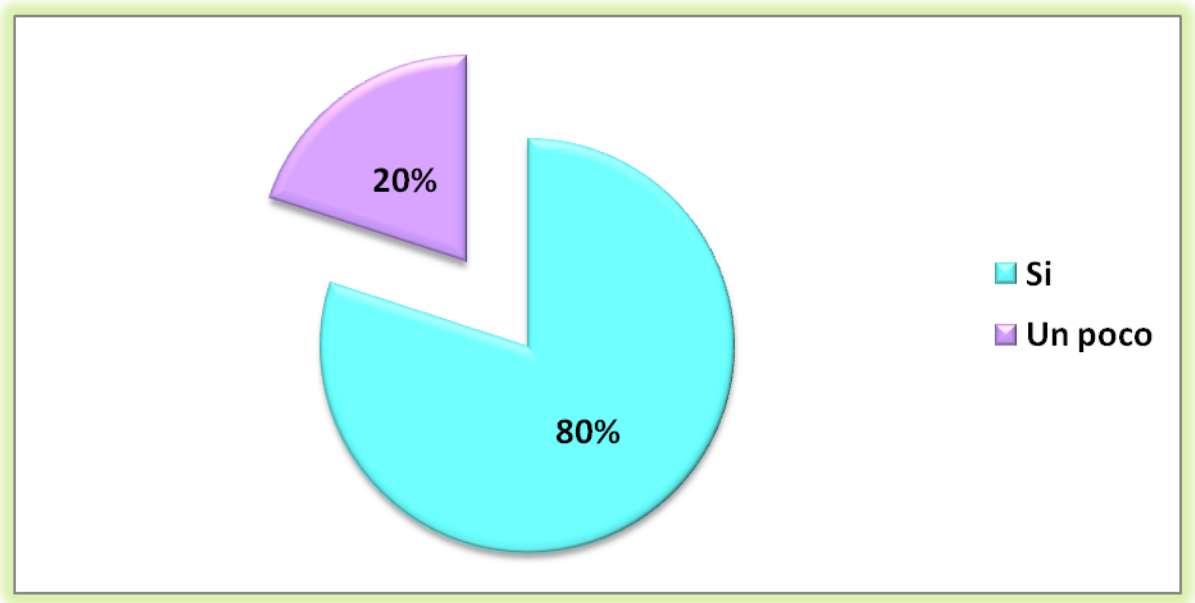
Al preguntarles si habia algo que les gustaría añadir a la entrevista, un 60% del personal administrativo de la ECMI respondió a la pregunta diciendo que la encuesta es bastante completa, razón por la cual no tenían nada que añadir. Un 20% respondió que el enfoque de género debe ser incluído en las clases de los alumnos y otro 20% no respondió.

**Figura 62. Opiniones sobre lo que les gustaría añadir a la encuesta**



Cuando se les interrogó sobre su interés en recibir información sobre género, el 80% del personal que labora en actividades administrativas en La ECMI respondió a la pregunta diciendo que sí está interesado en recibir información sobre género. El restante 20% respondió que tienen poco interés, debido a que disponen de muy poca información sobre la temática y está a nivel muy general.

**Figura 63. Opiniones sobre interés en recibir información sobre género**



# CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 5.1 Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos del proceso de investigación realizado respecto a los objetivos se concluye lo siguiente:

El grado de inclusión del enfoque de género en los Planes de Instrucción (PDI) del plan de estudio de la ECMI refleja carencia de este enfoque ya que se percibe que las asignaturas son específicas. No obstante, los PDI de todos los cursos contemplan en el Área General, la asignatura de Derechos Humanos.

No se observa la inclusión del enfoque de género en las prácticas curriculares de la ECMI en función de lo que se encontró, siendo que los resultados de esta investigación han permitido conocer que por un lado el contenido de la asignatura de Derechos Humanos de los PDI, consideran los derechos de las personas en general, sin importar diferencia de edad, sexo, raza o etnia. Por otra parte, los derechos de las mujeres también son derechos humanos, sin embargo la asignatura de los PDI no incluye un trato diferenciado para hombres y mujeres de acuerdo a sus características anatómico-fisiológicas; lo que visibiliza que en dichas prácticas curriculares, carezca la inclusión del enfoque de género.

Es importante notar que tanto los alumnos, como los/as instructores/a y personal administrativo de la ECMI manejan conocimiento y vivencias básicos y muy vagos sobre la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres. No obstante El 60% de los alumnos, instructores/a y personal administrativo investigado, coincidieron en la necesidad de incorporar el enfoque de género como asignatura en la malla curricular de la ECMI para operativizar esta perspectiva en sus actividades diarias y laborales de manera eficiente.

## 5.2 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos del proceso de investigación realizado, respecto de los objetivos, se puede recomendar lo siguiente:

Incrementar el grado de inclusión de enfoque de género a través de sugerir al Comando de Doctrina Conjunta y Educación Militar (CODOCEM) de las Fuerzas Armadas y al alto mando de la Fuerza Aérea Hondureña considerar la inclusión del Enfoque de Género como asignatura dentro de los Planes de Instrucción (PDI) de la ECMI de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa. Reforzando así su plan de estudios como herramienta de trabajo incluyente y holística que permita una mirada integradora y relaciones más justas y democráticas en el ámbito personal y laboral de quienes conforman esta institución de capacitación.

Siendo importante que la asignatura “Enfoque de Género” ó simplemente “Género”, incluya entre otros tópicos, las herramientas necesarias para analizar y comprender la situación de hombres y mujeres en la sociedad en general, en el ámbito militar y específicamente en la ECMI, para que los estudiantes puedan mejorar su participación y rendimiento en sus actividades personales, profesionales y laborales.

Al respecto la asignatura debería incorporar tópicos como empoderamiento, ciudadanía, derechos sexuales y reproductivos, violencia basada en género y masculinidad.

El tema de “Derechos Humanos III” es una de las asignaturas del área general del Plan de Instrucción, la cual podría ser ampliada eventualmente, para incorporar el tema de género, de forma tal que la asignatura podría quedar como “Género y Derechos Humanos” a fin de lograr que el personal masculino y el femenino tengan las herramientas adaptadas a la realidad nacional y al actual comportamiento y desarrollo potencial de las Fuerza Aérea Hondureña

Incluir el enfoque de género en las prácticas curriculares del quehacer de la escuela través de diseñar mecanismos y promover espacios que permitan incrementar la participación femenina en los cursos ofrecidos por la ECMI, a fin de alcanzar una proporción equitativa de hombres y mujeres aprovechando la apertura y las capacidades que se han generado en la ECMI respecto a la inclusión del enfoque de género como instrumento de trabajo que contribuirá significativamente en el proceso de modernización de la Fuerza Aérea Hondureña y en la creación de una nueva visión en el orden generacional.

Un 20% de los alumnos e instructores/a que respondieron la encuesta manifestaron no haber participado en talleres de capacitación sobre el tema de género, por lo que se sugiere diseñar criterios y herramientas apropiadas para transversalizar el enfoque correctamente en sus actividades personales y profesionales, puesto que el enfoque de género parte de una apropiación personal para luego llevarlo al ámbito profesional y laboral.

Se sugiere que el proceso de creación de la cultura de género inicie con el diseño de una política de género institucional que permita unificar enfoque, conceptos, criterios, metodología, herramientas y técnicas de implementación, monitoreo y evaluación de la perspectiva, con lo cual se lograría que todos/as hablen y entiendan lo mismo (todos/as hablando el mismo idioma), también que todos/as den su aporte, desde el lugar que les corresponde dentro de la institución, a la implementación del enfoque, evitando así distorsiones en el manejo del tema.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD (1995). Cuarta Conferencia Mundial Sobre La Mujer. Beijing, China.

Instituto Nacional de la Mujer - INAM (2005). Diagnóstico de Género de País 2006-2010 Ante la Pobreza: la equidad de género potencia la equidad social. Tegucigalpa, Honduras.

Millennium Proyect (2005). Invirtiendo en el Desarrollo. Un Plan Práctico para Conseguir los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Nueva York.

Instituto Nacional de la Mujer - INAM (2011). Compendio de Leyes sobre Derechos de la Mujer. Tegucigalpa, Honduras.

Instituto Nacional de la Mujer - INAM (2007). Compendio de Leyes sobre Derechos de la Mujer. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Capítulo IV igualdad de Oportunidades en el trabajo y la seguridad social. Tegucigalpa, Honduras: Empresa Nacional de Artes Gráficas.

Banco Interamericano de Desarrollo - BID (2005). Trasnsversalización de Inclusión Social y Género: Aprendizajes y Experiencias. Tegucigalpa, Honduras.

Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza - UICN (1994). Dos Mitades Forman una Unidad. El Equilibrio de las Relaciones de Género en los Procesos de Desarrollo. San José, Costa Rica.

Plataforma de Acción de Beijing, China (1995). Serie documentos, Instituto Nacional de la Mujer.

Instituto Nacional de la Mujer - INAM (2008). II Plan de Igualdad y Equidad de Género Honduras 2008-2015.

Hacia una Educación no Sexista/ Sandra Araya Umaña http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_articulos_y_documentos_de_referencia/d_educacion/hacia_una_educacion_no_sexista.pdf

Una Aproximación a la Construcción de Identidad de Mujeres Cadetes de la Escuela Militar de Chile/Claudia Pérez Bravo Http://www.cned.cl/public/secciones/seccionrevistacalidad/doc/71/cse_articulo996.pdf

Kerlinger (1979), p. 116. http://es.scribd.com/doc/8447431/Sampieri-Metodologia-Inv-Cap-7-Disenos-No-Experimentales

Universidad de Defensa de Honduras - UDH (2006). Guía de requerimientos de información para conformar el macro-currículo de post-grado en el grado de maestría. Documento de Apoyo. Tegucigalpa, Honduras.

Hernández Sampieri, Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación. 4 Ed. México: Mc Graw Hill interamericana.

Chiarotti, Noemi (Declaration de Pékinet plate-forme d' action Dix points importants d' accorddans la plateforme d' action pour réaliserl'egalité entre homes et femmes) Disponible en Género en el trabajo.

Congreso Nacional de Honduras (2010). Visión de País 2010-2038. Tegucigalpa, Honduras.

Congreso Nacional de Honduras (2010). Plan de Nación 2010-2022. Tegucigalpa, Honduras.

Compendio de Leyes sobre Derechos de la Mujer (2007). Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Empresa Nacional de Artes Gráficas. Tegucigalpa, Honduras.

Congreso Nacional de Honduras (1982). Constitución de la República de Honduras. Título III, Capítulo VIII de la Educación y la Cultura. Tegucigalpa, Honduras.

Congreso Nacional de Honduras (2012). Ley Fundamental de Educación. Tegucigalpa, Honduras.

# ANEXOS

1. Formatos para recopilación de información

   1.1 Cuestionario para ser aplicada a alumnos/as de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña (ECMI) de Tegucigalpa.

   1.2 Cuestionario para ser aplicado a instructores/as de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña (ECMI) de Tegucigalpa.

   1.3 Cuestionario para ser aplicado a personal administrativo de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña (ECMI) de Tegucigalpa.

## ESCUELA DE CAPACITACIÓN DE MANDOS INTERMEDIOS (ECMI)

### 6.1.1 CUESTIONARIO PARA SER APLICADO A LOS ALUMNOS DE LA ECMI

**TEMA:** Inclusión del Enfoque de Género en el Plan y Prácticas de Estudios de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa, 2014.

**No. De Cuestionario:** _____
**Rango militar:** _____
**Nombre de la persona entrevistada:** _____
**Cargo que desempeña:** _____
**Lugar:** _____
**Fecha:** _____

**OBJETIVO DEL CUESTIONARIO:** Aportar información que permita establecer si el plan y prácticas de estudios de la escuela de capacitación de mandos intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña en Tegucigalpa (ECMI), incluye el enfoque de género.

**INSTRUCCIONES:** Favor contestar de forma sincera las preguntas que se le presentan a continuación:

**1.- Introducción**

1.1 ¿Nombre tres cosas que se le ocurren cuando escucha la palabra género?

a._____
b._____
c._____

**2.- Sobre la cultura hondureña**

2.1 ¿Cómo ve usted la relación entre hombres y mujeres en la vida cotidiana?

a._____
b._____
c._____

2.2- ¿Cómo ve usted la relación entre hombres y mujeres en el ámbito militar?

a._____
b._____
c._____

2.3 ¿Cómo ve usted la relación entre hombres y mujeres en la ECMI?

a._____
b._____
c._____

**3.- Sobre la persona cuestionada**

3.1- ¿Ha tenido alguna experiencia en su vida que cambió su forma de pensar sobre las relaciones entre hombres y mujeres?

a.Sí_____ b. No_____

En caso de respuesta afirmativa, ¿este cambio tuvo algún tipo de relación con el trabajo en la ECMI?

a._____
b._____
c._____

3.2- ¿Hay algún hecho que le ha llamado la atención en su trabajo con respecto a la temática de género?

a._____
b._____
c._____

3.3- Pregunta enfocada a las mujeres: ¿cómo se siente integrada como mujer/empleada en la ECMI?

a._____
b._____
c._____

3.4- Pregunta enfocada a los hombres: ¿usted cree que las mujeres tienen ventajas o desventajas en el ámbito militar?

a._____
b._____
c._____

## 4.- Sobre la ECMI

4.1- ¿Qué sabe usted del enfoque de género en la ECMI (lineamientos, capacitaciones, POA's, intercambio?

a._____

b._____

c._____

4.2- Desde su punto de vista, ¿quién está o debería estar relacionado/a a la temática de género en la ECMI? ¿por qué?

a._____

b._____

c._____

4.3- ¿Cómo cree que se puede integrar de una forma más profunda el aspecto de género en la ECMI?

a._____

b._____

c._____

4.4- ¿Hay alguien (de la oficialidad, alumnas y alumnos, personal administrativo, instituciones vinculadas) que usted cree que sería interesante entrevistar por sus conocimientos y aportes sobre la temática de género?

a._____

b._____

c._____

4.5- ¿Cuál ha sido el abordaje del enfoque de género por parte de la ECMI?

a._____

b._____

c._____

## 5.- Sobre la propuesta

5.1- ¿Existen lineamientos, estrategia o alguna guía para transversalizar el enfoque de género a lo interno de la ECMI?

a. Sí_____ b. No_____ c. Cuál?_____

5.2- ¿Cuáles considera Usted que son las principales limitantes y debilidades para la incorporación del enfoque de género en el trabajo que realiza el personal de mayor y menor jerarquía en la ECMI?

a._____

b._____

c._____

5.3- ¿Cuáles son las fortalezas y oportunidades para incorporar la perspectiva de género en la ECMI?

a._____

b._____

c._____

5.4- ¿Cree Usted que con la incorporación de género como asignatura en la malla curricular de la ECMI, pueda operativizar la perspectiva de género en sus actividades laborales de manera eficiente?

a. Sí_____ b. No_____ c. Por qué?_____

5.5- ¿Qué aspectos considera Usted debe contener la asignatura?

a._____

b._____

c._____

**6.- Otras preguntas**

6.1 ¿Hay algo que le gustaría añadir a este cuestionario?

a. Sí_____ b. No_____ c. Qué?_____

_____

6.2 ¿Tiene interés en recibir información sobre equidad de género?

a. Sí_____ b. No_____ c. Por qué?

_____

6.3 ¿Podría tomarle una foto para la documentación del cuestionario?

a. Sí_____ b. No_____ c. Por qué?_____

_____

Muchas gracias.

**ESCUELA DE CAPACITACIÓN DE MANDOS INTERMEDIOS (ECMI)**

## 6.1.2 CUESTIONARIO PARA SER APLICADO A INSTRUCTORES E INSTRUCTORAS DE LA ECMI

**TEMA:** Inclusión del Enfoque de Género en el Plan y Prácticas de Estudios de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa, 2014.

**No. De Cuestionario:**_____
**Rango militar:** _____
**Nombre de la persona cuestionada:** _____
**Cargo que desempeña:**_____
**Lugar:**_____
**Fecha:**_____

**OBJETIVO DEL CUESTIONARIO:** Aportar información que permita establecer si el plan y prácticas de estudios para capacitación de mandos intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña en Tegucigalpa (ECMI), incluye el enfoque de género.

**INSTRUCCIONES:** Favor contestar de forma sincera las preguntas que se le presentan a continuación:

**1. Introducción**

1.1 Nombre tres cosas que se le ocurren cuando escucha la palabra género.

a._____
b._____
c._____

**2.- Sobre la cultura hondureña**

2.1- ¿Cómo ve usted la relación entre hombres y mujeres en la vida cotidiana?

a._____
b._____
c._____

2.2- ¿Cómo ve usted la relación entre hombres y mujeres en el ámbito militar?

a._____
b._____
c._____

2.3 ¿Cómo ve usted la relación entre hombres y mujeres en la ECMI?

a._____
b._____
c._____

**3.- Sobre los talleres o capacitaciones**

3.1- Cuando realiza capacitaciones o talleres con grupos mixtos, ¿qué le resulta difícil?

a._____
b._____
c._____

3.2- ¿Cómo cree que se puede facilitar la participación de hombres y mujeres a las capacitaciones o talleres?

a._____
b._____
c._____

**4.- Sobre la persona cuestionada**

4.1- Si usted escucha que se va a incorporar el enfoque de género en la ECMI, ¿qué se le ocurre si piensa en su propia vida? (situaciones claves, experiencias, relaciones, etc.)

a._____
b._____
c._____

4.2- ¿Hay algún hecho que le ha llamado la atención con respecto a la temática de género?

a._____
b._____
c._____

4.3- Pregunta enfocada a las mujeres: ¿cómo se siente integrada como mujer/instructora en la ECMI?

a._____
b._____
c._____

4.4- Pregunta enfocada a los hombres: ¿usted cree que las mujeres tienen ventajas o desventajas en el ámbito militar y específicamente en la ECMI?

a._____
b._____
c._____

**5.- Sobre la ECMI**

5.1- ¿Cómo vería usted la incorporación del enfoque de género en la malla curricular de la ECMI?

a._____
b._____
c._____

5.2- ¿Qué relación y experiencias tiene usted con el enfoque de género?

a._____
b._____
c._____

5.3- En la ECMI, ¿quién está más relacionado con el enfoque de género? ¿Por qué?

a._____
b._____
c._____

5.4- ¿Ha participado usted en algún taller de género?

a. Sí_____ No_____

¿Qué le pareció la capacitación?

a._____
b._____
c._____

¿Cree que le faltó algo?

a._____
b._____
c._____

¿Cómo implementó los aprendizajes de esa capacitación en su trabajo?

a._____
b._____
c._____

6.4 ¿Cómo cree que se puede integrar de una forma más profunda el aspecto de género en la ECMI?

a._____
b._____
c._____

6.5 ¿Hay alguien (alumnas y alumnos, personal administrativo, de otras instituciones) que cree que sería interesante entrevistar por sus conocimientos y aportes sobre la temática de género?

a._____
b._____
c._____

6.6 ¿Conoce organizaciones e instituciones locales que trabajan con enfoque de género? ¿Han considerado la posibilidad de establecer relaciones de cooperación con ellas?

a._____
b._____
c._____

6.7 ¿Tiene interés de involucrarse más a la temática de género?
a. Sí_____ b. No_____ Por qué?

¿Cómo cree que se podría involucrar?

a._____
b._____
c._____

¿Cuáles pueden ser las dificultades que encuentre?

a._____
b._____
c._____

Cómo cree que se podrían superar?

a._____
b._____
c._____

6.8 ¿Cuál sería un proyecto ideal a realizar con relación al enfoque de género?

a._____
b._____
c._____

6.9 ¿Cuál cree que puede ser su aporte profesional y personal a la temática?

a._____
b._____
c._____

6.10 ¿Qué recomendación me puede dar a la hora de planificar la incorporación del enfoque de género como asignatura en la malla curricular de la ECMI?

a._____
b._____
c._____

**6.- Otras preguntas.**

6.1- ¿Hay algo que le gustaría añadir a este cuestionario?

a._____
b._____
c._____

6.2- ¿Tiene interés en recibir información sobre género?

a._____
b._____
c._____

6.3- Podría tomarle una foto para la documentación del cuestionario?

a. Sí_____ b. No_____ Por qué?_____

Muchas gracias.

## ESCUELA DE CAPACITACIÓN DE MANDOS INTERMEDIOS (ECMI)

### 6.1.3 CUESTIONARIO PARA SER APLICADO A PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ECMI

**TEMA:** Inclusión del Enfoque de Género en el Plan y Prácticas de Estudios de la Escuela de Capacitación de Mandos Intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña de Tegucigalpa, 2014.

**No. De Cuestionario:**_____
**Rango militar:** _____
**Nombre de la persona entrevistada:** _____
**Cargo que desempeña:**_____
**Lugar:**_____
**Fecha:**_____

**OBJETIVO DEL CUESTIONARIO:** Aportar información que permita establecer si el plan y prácticas de estudios para capacitación de mandos intermedios de la Fuerza Aérea Hondureña en Tegucigalpa (ECMI), incluye el enfoque de género.

**INSTRUCCIONES:** Favor contestar de forma sincera las preguntas que se le presentan a continuación:

**1.- Introducción**

1.1- Nombre tres cosas que se le ocurren cuando escucha la palabra género.

a._____
b._____
c._____

**2.- Sobre la cultura hondureña**

2.1- ¿Cómo ve usted la relación entre hombres y mujeres en la vida cotidiana?

a._____
b._____
c._____

2.2- ¿Cómo ve usted la relación entre hombres y mujeres en el ámbito de militar?

a._____
b._____
c._____

2.3 ¿Cómo ve usted la relación entre hombres y mujeres en la ECMI?

a._____
b._____
c._____

**3.- Sobre los talleres o capacitaciones**

3.1- Cuando se realizan talleres o capacitaciones con grupos mixtos, ¿Según su criterio, qué es lo que resulta difícil?

a._____
b._____
c._____

3.2- ¿Cómo cree que se puede facilitar la participación de hombres y mujeres?

a._____
b._____
c._____

**4.- Sobre las experiencias de la persona cuestionada con el enfoque de género**

4.1- ¿Ha participado usted en algún taller de género?

¿Qué le pareció la capacitación?

a._____
b._____
c._____

¿Cree que le faltó algo?

a._____
b._____
c._____

¿Ha tenido alguna influencia en su vida privada y militar, el hecho de haber participado en un taller de género? ¿En qué sentido?

a._____
b._____
c._____

4.2- ¿Su trabajo tiene relación con la temática de género?
a. Sí_____ b. No_____ c. Explique_____
_____

4.3- ¿Ha podido integrar a otras personas (hombres y mujeres), sobre la base de sus conocimientos, a la temática de género?

a. Sí_____ b. No_____

En caso de que la respuesta sea afirmativa, ¿Cómo lo hizo?

a._____
b._____
c._____

¿Cuáles fueron las principales dificultades para esta integración y como lograron superarlas?

a._____
b._____
c._____

En caso de que la respuesta sea negativa, ¿Por qué no?

a._____
b._____
c._____

**5.- Sobre la ECMI**

5.1- ¿Qué sabe usted del enfoque de género en la ECMI?

a._____
b._____
c._____

5.2- ¿Con que personas de la ECMI ha tenido más relación con respecto a la temática de género?

a._____
b._____
c._____

¿Qué le ha parecido el trabajo de esa persona?

a._____
b._____
c._____

¿Qué cree que se hubiera podido hacer mejor?

a._____
b._____
c._____

5.3- En el desarrollo de sus funciones a lo interno de la ECMI,
¿Se hacen enlaces con organizaciones, instituciones o grupos locales que realizan su trabajo bajo la perspectiva de género?

a. Sí_____ b. No_____
Explique_____
_____

5.4- ¿Hay alguien en la ECMI que pudiera dar más información sobre la aplicación de la temática de género en el trabajo realizado?

a. Sí_____ b. No_____
Explique_____
_____

5.5- ¿Cuál sería un proyecto ideal a realizar con relación a la temática de género?

a._____
b._____
c._____

5.6- ¿Tendría usted interés de involucrarse más ala temática de género dentro de la ECMI?

a. Sí_____b.No_____Explique_____
_____

5.7- ¿Cuál cree que puede ser su aporte profesional y personal a la temática?

a._____

b._____

c._____

5.8- ¿Qué recomendación me podría dar a la hora de planificar la incorporación del enfoque de género en la malla curricular de la ECMI?

a._____

b._____

c._____

**6.- Otras preguntas**

6.1- ¿Hay algo que le gustaría añadir a este cuestionario?

a._____

b._____

c._____

6.2- ¿Tiene interés en recibir información sobre género?

a._____

b._____

c._____

6.3- ¿Podría tomarle una foto para la documentación del cuestionario?

a._____

b._____

c._____

Muchas gracias.