



REPÚBLICA DEL ECUADOR
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
UNIVERSIDAD DE POSTGRADO DEL ESTADO

ESCUELA DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS Y SEGURIDAD
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y DEFENSA
CONVOCATORIA 2012 - 2013

TÍTULO DE LA TESIS: LA INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN LAS
FUERZAS ARMADAS ECUATORIANAS: AVANCES Y LIMITACIONES EN
LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2014)

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO
DE MAGISTER EN SEGURIDAD Y DEFENSA

AUTORA: KARYNA LYNETH IZA ORBE
DIRECTORA: LESLY MUÑOZ LASCANO

QUITO, 31 DE MARZO DE 2016



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

No. 053-2016

ACTA DE GRADO

En la ciudad de Quito, a los treinta y un días del mes de marzo, del año dos mil dieciséis, **KARYNA LYNETH IZA ORBE**, portadora de la cédula de ciudadanía: 2100231378, **EGRESADA DE LA MAESTRIA EN SEGURIDAD Y DEFENSA 2012-2013**, se presentó a la exposición y defensa oral de su Tesis, con el tema: **“LA INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS ECUATORIANAS: AVANCES Y LIMITACIONES EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2008-2014)”**, dando así cumplimiento al requisito, previo a la obtención del título de: **MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y DEFENSA**.

Habiendo obtenido las siguientes notas:

Promedio Académico:	8.56
Tesis Escrita:	9.02
Grado Oral:	9.58
Nota Final Promedio:	8.93

En consecuencia, **KARYNA LYNETH IZA ORBE**, ha obtenido el título mencionado.

Para constancia firman:

De conformidad con la facultad prevista en el estatuto del IAEEN
CERTIFICO que la presente es fiel copia del original



IMPRESO
DE ALTOS ESTUDIOS
NACIONALES
LA UNIVERSIDAD
DE POSGRADO
DEL ESTADO

Silvia Corella

Mgs. Silvia Corella
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL

Fojas 11.....

Fecha 22/03/2016

Secretaría General

Roxana Arroyo
Dra. Roxana Arroyo
MIEMBRO

Carla Álvarez Velasco
Mgs. Carla Álvarez
MIEMBRO

María Elena Aguirre
Ab. María Elena Aguirre
SECRETARIA GENERAL (D)



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

**SECRETARIA
GENERAL**

AUTORIA

Yo, Karyna Lyneth Iza Orbe con CI: 2100231378 declaro que las ideas, juicios, valoraciones, interpretaciones, consultas bibliográficas, definiciones y conceptualizaciones expuestas en el presente trabajo; así cómo, los procedimientos y herramientas utilizadas en la investigación, son de absoluta responsabilidad de mi persona.



Firma

C.I. 2100231378

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Autorizo al Instituto de Altos Estudios Nacionales la publicación de esta Tesis, de su bibliografía y anexos, como artículo en publicaciones para lectura seleccionada o fuente de investigación, siempre dando a conocer el nombre del autor y respetando la propiedad intelectual del mismo.

Quito, Marzo, 2016


.....
FIRMA DEL CURSANTE

KARYNA LYNETH IZA ORBE

CI. 2100231378

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico a Dios por siempre bendecirme, a mis padres Mercy Orbe y Agustín Iza por su apoyo incondicional en cada momento de mi vida, a mi gemela Valeria Iza, cuñado Carlos Pazuña, mis sobrinos Martín y Mathías Pazuña por motivarme a alcanzar mis metas.

A mi familia y amigos que siempre estuvieron pendientes de mí y aportaron de alguna forma en mis estudios de Maestría.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mi familia, amigos y todas las personas que colaboraron conmigo en el desarrollo de mi tesis, especialmente a mi Directora de Tesis Lesly Muñoz por su guía y aporte a mi trabajo.

Tabla de contenido

Resumen	7
Introducción	8
Planteamiento del problema	12
Marco Metodológico	16
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	17
1.1 Análisis de las Políticas Públicas	17
1.2 Género y Fuerzas Armadas	27
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL Y AVANCES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR	41
2.1 Normativa Internacional.....	41
2.2 Normativa Nacional	43
2.3 Fases de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador	49
2.3.1 Identificación del Problema.....	49
2.3.2 Formulación de soluciones o acciones	55
2.3.3 Toma de decisiones	57
2.3.5 Evaluación.....	67
2.4 Avances en la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.....	67
CAPÍTULO III: LIMITACIONES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR	74
3.1. Limitaciones Institucionales.....	75
3.2 Limitaciones en la implementación de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador	85
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	100
BIBLIOGRAFÍA	105

Resumen

La investigación “La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)”, pretende determinar aquellos aspectos que han posibilitado y que han limitado la implementación de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

El marco teórico que sustenta los principales planteamientos de este trabajo, se enfoca en explicar la importancia del análisis de las políticas públicas y además, la relación entre género y fuerzas armadas.

Posteriormente, se presenta el marco referencial y los avances que se pueden observar a partir de la Política de Género en las Fuerzas Armadas. Luego, se analizan las limitaciones tanto de carácter institucional e histórico como aquellas que existen en la implementación de la Política de Género en la institución militar.

Finalmente, se plantean las conclusiones y recomendaciones de este trabajo relacionadas con los elementos que han permitido y que a su vez, han imposibilitado la implementación de la política de igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

Palabras clave:

Mujeres, Fuerzas Armadas del Ecuador, política de género, igualdad de oportunidades.

Introducción

Esta investigación pretende analizar los avances y limitaciones que se han dado en las instituciones militares ecuatorianas, respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la carrera militar, desde el año 2008 al 2014. La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha generado una ruptura en este espacio tradicionalmente ocupado por los hombres por su rol de guerreros, que les identifica como fuertes y apropiados para formar parte de las instituciones castrenses, espacio en el cual las mujeres no tenían cabida, pues sus roles han estado ligados al espacio de lo privado, concentrado en su función de madres y reproductoras de cadenas de cuidado (Cuesta, 2008: 1).

La presencia femenina al interior de las Fuerzas Armadas ecuatorianas “se encuentra marcado por una serie de improvisaciones por parte de quienes tomaron la decisión histórica de incorporarlas al ejército a partir de la década de los cincuenta” (Chacón, 2008: 25). A partir de ese momento, se inicia el proceso de inclusión de las mujeres a las Fuerzas Armadas ecuatorianas, con el ingreso de dos mujeres que con el tiempo obtuvieron el grado de Subtenientes de Sanidad Especialistas de las Fuerza Terrestre.

En la década de los setenta, se graduaron las primeras ocho oficiales especialistas y en el año 1995, se permitió el ingreso de profesionales en salud y justicia, quienes contribuyeron a cubrir la necesidad de la Fuerza Terrestre de contar con especialistas en medicina y justicia para los policlínicos y los juzgados militares (Chacón, 2008: 36-37).

Para 1999, se promueve el ingreso de mujeres a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro (ESMIL), para formarse en la carrera militar durante cuatro años. Esta promoción se graduó el 10 de agosto 2003 en calidad de Subtenientes en los Servicios de Material de Guerra, Transportes e Intendencia. Cabe destacar que las mujeres sólo podían acceder a estos servicios porque se consideraba que la presencia femenina estaba más acorde con este tipo de requerimiento (Chacón, 2008: 36-37).

Según el Ministerio de Defensa (2012), en el 2010 se graduó la primera mujer infante de marina. En el 2011 se graduaron las primeras soldadas especialistas de la Fuerza Terrestre, las primeras oficiales de arma (Pilotos) y técnicos de la Fuerza Aérea y la primera mujer piloto del Ala Rotativa de la Fuerza Naval. Asimismo, se abrieron las Armas de Artillería e Ingeniería para las mujeres del Ejército, especialidades militares que sólo eran ocupadas por hombres. En este mismo año, por primera vez mujeres oficiales participaron en el Curso de Expertos

Militares de Misiones de Paz de Naciones Unidas. En el 2012 la Fuerza Aérea ecuatoriana graduó a las primeras mujeres de Infantes Aéreas (Ministerio de Defensa, 2012: 1).

En diciembre de 2013, se registró un aumento de personal femenino en las Fuerzas Armadas ecuatorianas a 2,74%, lo que suma un total de 1090 mujeres entre oficiales y personal de tropa” (Ministerio de Defensa, 2014:1).

Es importante mencionar que en el año 2007, por primera vez en la historia del Ecuador, Guadalupe Larriva fue la primera mujer en ejercer el cargo de Ministra de Defensa del país, un deber que sólo era ocupado por hombres con conocimiento militar y militares. Lorena Escudero (2007), fue la segunda mujer en ostentar el cargo de Ministra de Defensa del Ecuador y en el año 2012, María Fernanda Espinoza, era quien dirigía esta cartera hasta el año 2014, cabe recalcar que durante su cargo en marzo de 2013, se lanzó la “Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador”, la misma que busca eliminar cualquier tipo de discriminación al interior de las instituciones militares y fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar (Castrillón y Chrismar, 2013:92).

En la Constitución de 2008, los derechos humanos tienen un rol protagónico, que incluye a las instituciones de seguridad como las Fuerzas Armadas; lo cual ha implicado la adaptación de la perspectiva de género y derechos humanos para fomentar la igualdad de oportunidades durante la carrera militar. A continuación se detallan los artículos constitucionales que hacen alusión a que el Estado debe promover la igualdad entre hombres y mujeres, bajo el enfoque de derechos humanos.

En primer lugar, la Constitución de 2008 en el capítulo primero sobre los principios de aplicación de los derechos, en el artículo 11, numeral 2, manifiesta:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación, política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador de VIH, discapacidad, diferencia física: ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o

permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionara toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Constitución del Ecuador, 2008: 17).

De igual manera, el Artículo 70 de la Carta Magna hace referencia a que el enfoque de género y derechos humanos debe transversalizarse en el servicio público.

El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público. El artículo 158 determina que las Fuerzas Armadas son una institución de protección de los derechos, libertades y garantía de los ciudadanos (Constitución, 2008:4-5).

Cabe mencionar que en marzo de 2013 se presenta la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, la cual pretende constituirse como:

Un instrumento innovador y pionero, que busca prevenir cualquier tipo de discriminación en las Fuerzas Armadas, fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar, fomentar el buen vivir para el personal militar e impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género (Política de Género, 2013:3).

Desde esta perspectiva, la Política de Género está sustentada en varios artículos de la Constitución del año 2008 mencionados anteriormente, y de otros instrumentos internacionales de Derechos Humanos como: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, la cual señala lo siguiente:

Busca la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos. Además de la Resolución 1889 del mismo organismo, insta a los Estados Miembros a que sigan adoptando medidas para mejorar la participación de la mujer en todas las etapas de los procesos de paz, en particular en la solución de conflictos y la consolidación de la paz, incluso procurando que participen más en las adopción de decisiones políticas y económicas (Política de Género, 2013: 5).

A lo anteriormente mencionado, se suma la Ley Orgánica de la Defensa Nacional la cual propone garantizar la defensa de los derechos humanos de los miembros de las Fuerzas Armadas. Además en el Plan Nacional para el Buen Vivir (2013-2017), establece la importancia de la garantía de los derechos humanos y el acceso a la justicia para la implementación de políticas públicas.

Finalmente, para sustentar el argumento sobre la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas, es necesario referirse a las Fuerzas Armadas en América Latina, a fin de conocer cómo se ha dado dicho proceso en otros países de la región.

Lilian Bobea en su artículo: “Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano”, manifiesta que en América Latina, la incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas es una respuesta a la necesidad de ganar legitimidad social. Esto significa que las mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones respecto a los hombres, especialmente en instituciones que, como las militares, están marcadas por una tradición sexista, verticalista y autoritaria (Bobea, 2008: 64).

Bobea analiza el caso dominicano y comenta que existen pocas mujeres que logran ascender y ocupar posiciones de mando y dirección, lo cual nos indica que la “feminización militar parece más una estrategia orientada a demostrar voluntad de cambio, que un intento genuino por dejar atrás las diferencias de género y avanzar en procesos reales de modernización y democratización” (Bobea, 2008: 64). Sustentando lo mencionado anteriormente sobre la feminización militar Bobea indica que:

La integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas tiene como antecedente el proceso de feminización de los ejércitos que en algunos casos notablemente en Chile, Brasil, Argentina y Uruguay data de los años 70 y 80. Pero también se vincula con la participación activa de mujeres combatientes en ejércitos irregulares en diversos escenarios de conflicto en América Latina, fundamentalmente en Centroamérica (Bobea, 2008:65).

Bobea (2008), concluye exponiendo que el fenómeno de la feminización militar se puede entender a través de dos elementos fundamentales que se han desarrollado en las Fuerzas Armadas de América Latina y el Caribe. Por un lado el proceso de

democratización y por otro, la modernización institucional que surge con la apertura e inclusión de las mujeres en instituciones militares. Otro factor importante es la “globalización que ha permitido la internacionalización de las misiones y los roles militares, lo cual abrió una ventana de oportunidad para el ingreso de las mujeres al ejército. De esta manera hoy constituyen un componente esencial de las misiones de paz promovidas por la Organización de las Naciones Unidas” (Bobeá, 2008: 65). Al respecto, la misma autora menciona que:

La literatura americana y europea considera que la incorporación de las mujeres al ámbito militar se centra en el campo ocupacional y los impactos en los estándares de vida de las mujeres que optan por la carrera militar y en la economía en su conjunto. Esta perspectiva supone los supuestos beneficios que las mujeres obtienen por ingresar al ejército (Bobeá, 2008: 66).

Para el caso latinoamericano, esta autora menciona que el tema de la “participación de la mujer ha girado alrededor de la invisibilidad del trabajo femenino y sus dificultades de incorporación igualitaria al mercado laboral” (Bobeá, 2008: 66). Lo cual demuestra las limitaciones que ha enfrentado la mujer para ocupar un espacio en el mercado laboral, más aún en espacios como los militares, que han sido tradicionalmente masculinos y jerárquicos.

Planteamiento del problema

La inserción de las mujeres en espacios históricamente ocupados sólo por hombres, como por ejemplo las Fuerzas Armadas, ha generado cambios en la estructura y organización en las instituciones castrenses, las cuales durante años han determinado la asignación de roles y funciones para hombres y mujeres, según los parámetros de la masculinidad y desde una visión androcentrista.¹

¹ “Visión del mundo y de las cosas en la que los hombres son el centro y la medida; oculta y torna invisible las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería “la universal” la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina. Sistema social centrado en la autoridad y necesidades masculinas” (Comisión de transición hacia el consejo de las mujeres y la igualdad de género, 2011: 11).

Es importante mencionar que antes de la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas, esta institución originariamente es el resultado de una construcción basada en los roles y valores masculinos. Al respecto Castañeda (s/f) destaca que los rasgos históricos de las instituciones castrenses cuentan con una estructura que exalta la virilidad y la hombría; es decir, se construye una institución cuyas relaciones sociales están determinadas por una hegemonía masculina que se vincula e identifica con la reproducción de la sociedad, principalmente.

Figuroa (2005) menciona que lo que motiva a los hombres para ingresar al ejército es que les generará prestigio y les permitirá ejercer su papel de guerreros y lucir sus atributos de fortaleza. Para este autor, la reproducción de los roles de género identifica a los hombres como “(...) los guerreros, los peleadores y los protectores” (Figuroa, 2005: 65).

Sobre lo anteriormente señalado, Soriano (s/f) explica cómo las Fuerzas Armadas, haciendo referencia a la guerra, se construyen sobre “una imagen colectiva de masculinidad hegemónica, una masculinidad que depende del ejercicio del poder y control. Y sabemos que la competitividad, el poder, el dominio y la represión de la emocionalidad son elementos inherentes a ese ejercicio” (Soriano, s/f: 12).

Acerca de los elementos característicos de las instituciones militares, Figuroa (2005) establece dos elementos que forman parte de la construcción masculina de las Fuerzas Armadas. En primer lugar, los objetivos, funciones y principios de las instituciones militares; y en segundo lugar, la educación o formación militar.

En cuanto al primer elemento, que hace referencia a los objetivos, funciones y principios de las instituciones militares, concebidas como cualidades inherentes a éstas, establecen altos niveles de patriotismo, disciplina, honor y valor; los cuales sostienen el carácter jerárquico de esta institución y se relacionan con el deber ser de las Fuerzas Armadas: “una institución tan forzosamente necesitada de organización, exactitud y orden como el ejército por los objetivos de su razón de ser, no estuviera sometida en su funcionamiento a reglas de ordenamientos legales y especiales” (Figuroa, 2005: 60).

Sobre el segundo elemento, relacionado con la educación o formación militar, como uno de los factores que ha permanecido hasta la actualidad en la construcción de la

masculinidad en las Fuerzas Armadas, se establece que la propia dinámica interna de la institución determina procesos de aprendizaje para la disciplina y la obediencia, con la finalidad de asegurar el funcionamiento jerárquico en la toma de decisiones.

Además, esto responde a un sistema educativo que se caracteriza por ser cerrado, el autor lo califica como “endógamo, por su referencia constante hacia el interior, por su carácter relativamente aislado y porque todo militar ha sido maestro y alumno de sus pares. La instrucción es casi siempre predictada por militares en forma más o menos autoritaria (...) sin el estímulo de la discusión crítica” (Figueroa, 2005: 62-63).

Con respecto a los procesos de aprendizaje para la disciplina y la obediencia, Valenzuela (1987), explica que el concepto de mando, es un elemento que sustenta la organización militar, estableciendo que “es una socialización que enseña a adaptarse a la sumisión, a obedecer sin cuestionar el sistema ni a la orden, a anularse como individuo mientras no sea autoridad” (Hopman, 2001: 136).

Luego de haber establecido los elementos que se relacionan con el planteamiento del problema, la pregunta que se responderá en este trabajo de investigación es: **¿Qué ha permitido e imposibilitado la implementación de la política de igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador?**

Lo anteriormente mencionado surge por el interés de indagar a profundidad acerca de la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas, con relación a la igualdad de oportunidades durante la carrera militar, a partir de la Constitución de 2008, ya que la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas se ha constituido en una preocupación de la administración gubernamental actual.

Cabe mencionar que esta investigación pretende contribuir a ser una fuente de información relacionada con la situación presente acerca de la igualdad de oportunidades de las mujeres en las Fuerzas Armadas del Ecuador. Además, puede ser un instrumento de utilidad para aquellos tomadores de decisiones vinculados a la seguridad y defensa, que requieren diseñar políticas públicas orientadas a la comprensión de los elementos estructurales que pueden limitar o generar avances sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la carrera militar.

Esta investigación también puede aportar en la generación de conocimiento acerca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la carrera militar, puesto que, hay una cantidad reducida de estudios que hacen alusión a la igualdad de oportunidades en las Fuerzas Armadas. Lo que sí es evidente, es la literatura enfocada en la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas desde una perspectiva histórica.

La hipótesis que se propone en esta investigación es: Las recientes reformas del Estado han establecido la implementación de políticas de igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas; no obstante, la histórica formación masculina de las instituciones castrenses ha imposibilitado la concreción de las mismas.

Para el análisis de la Política de Género en las Fuerzas Armadas, se ha establecido un objetivo general con sus correspondientes objetivos específicos que se detallan a continuación:

Objetivo general

Determinar los avances y limitaciones sobre la implementación de la política de igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

Objetivos específicos

- ❖ Identificar los avances en cuanto a la implementación de la política igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador.
- ❖ Averiguar las limitaciones que ha tenido la implementación de la política igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador.
- ❖ Indagar las acciones que se han implementado en las Fuerzas armadas para aplicar los principios de la Política de Género, a fin de plantear recomendaciones para efectivizar la aplicabilidad de los mismos.

Marco Metodológico

La presente investigación se ha realizado a partir del método inductivo, el cual “no persigue producir teorías formales, sino más bien teorizar sobre problemas muy concretos que podrán adquirir categoría superior en la medida en que se le agreguen nuevos estudios de otras áreas sustanciales” (Amezcuca y Gálvez, 2002: 429). Según estos autores, el método inductivo implicaría que el investigador demuestre lo que justifica o argumenta; que desde luego requiere, un proceso analítico – sintético.

En cuanto a las técnicas utilizadas, se aplicó entrevistas a profundidad, las cuales aportaron a la investigación en la medida que se puede obtener “significados, experiencias, posicionamientos que surgen de la voz de las propias personas partícipes en un contexto” (Denzin & Lincoln, 2005 En: Garrido, s/f: 11).

Las entrevistas a profundidad también son un instrumento de investigación, “su base conceptual se centra en la importancia del lenguaje y la comunicación para construir y transmitir información. Las preguntas del entrevistador obligan hasta cierto punto a la persona entrevistada a verbalizar (y por ende exteriorizar) lo que conoce sobre un tema o sobre su propia experiencia de vida” (Santillán, 2009: 79). La ejecución de las entrevistas se dividió en dos partes: la primera, cuatro entrevistas a las/os funcionarios públicos y la segunda a tres académicas/os que trabajen dicha temática.

Se realizó entrevistas a profundidad a cuatro funcionarias/os públicos de las Fuerzas Armadas ecuatorianas y Ministerio de Defensa, ya que estas personas trabajan los temas de género en la institución, además que formaron parte de la comisión de trabajo para la construcción de la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, por lo que sus testimonios serán un de gran aporte para la investigación.

Por otro lado, también se realizaron entrevistas a profundidad a tres académicas/os vinculados a los estudios de género relacionados con las instituciones de seguridad y defensa, puesto que pueden aportar con reflexiones críticas que respondan a la inquietud principal de esta investigación.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

La propuesta teórica que se realiza a continuación tiene la finalidad de discutir conceptualmente la perspectiva de Género y su relación con las Fuerzas Armadas, para lo cual es importante considerar que la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha promovido la creación de políticas públicas orientadas a la democratización de las instituciones militares, que tradicionalmente era un espacio atribuido sólo para los hombres. En primer lugar, se hace referencia a las políticas públicas y también se explicita la relación entre género y las Fuerzas Armadas, a fin de identificar qué ha permitido e imposibilitado la implementación de la política de igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

1.1 Análisis de las Políticas Públicas

En cuanto a las políticas públicas Edith Kauffer (2002), en su artículo “Las políticas públicas: algunos apuntes generales”, menciona que para dar una definición acertada sobre políticas públicas, primeramente se debe realizar distinciones conceptuales básicas para entender las siguientes preguntas: ¿qué son las políticas públicas? y de ¿qué se trata las políticas públicas?, la distinción que se hace es de dos conceptos básicos introducidos por los anglosajones: *politics* y *policy*. A continuación se hace una traducción de los conceptos que van a permitir entender el por qué y cómo de las políticas públicas.

Según Kauffer, *politics*, es la política que se le entiende como la lucha por el poder. Por lo tanto cuando nos referimos a la política los objetos de estudio son las fuerzas políticas, las elecciones, las instituciones gubernamentales y parlamentarias. A diferencia del segundo concepto *policy*, que es las políticas públicas que tratan sobre la acción pública, al aspecto programático de la acción gubernamental. (Kauffer, 2002: 2). Era necesario hacer esta diferenciación para entender a qué nos referimos cuando hablamos de políticas públicas, tema que a continuación se tratará a fondo.

Tras la distinción entre los dos conceptos anteriormente mencionados, es importante que se mencione los elementos que de igual forma permiten dar una propuesta de definición de políticas públicas. Kauffer (2002), menciona como primer elemento que

las políticas públicas se refieren a actividades materiales o simbólicas que gestionan las autoridades públicas que son determinadas para tomar las decisiones con respecto a las acciones concretas que necesitan ser estudiadas. Para entender este último punto, hay un segundo elemento retomada de Thoenig (1985), que se refiere a lo que los gobiernos deciden realizar o no realizar, con esto podemos decir que el no actuar sobre algún determinado problema también se lo considera como una política pública porque la decisión de actuar no sólo es sobre una acción concreta, sino también puede ser una acción simbólica. Es importante considerar a la política pública como un conjunto de decisiones que se toman con respecto a determinados bienes o recursos que pueden llegar a beneficiar o perjudicar a la sociedad. (Kauffer, 2002:3-4).

Al mismo tiempo, existen características concretas que ayudan a definir un concepto; autores como Pineda (2007) indicarán que la política pública es compleja porque no sólo se manejan con una acción, sino con un conjunto de acciones para solucionar un problema. También se caracterizan porque tienen un fin o una intención para hacer que se cumplan las acciones, decisiones que se tomaron entre los actores públicos. Se determina como colectiva porque las acciones son construidas por varios actores como: las dependencias ejecutoras, las entidades públicas de planeación, administración de recursos, vigilancia y evaluación, los grupos sociales y los observadores y analistas de las actividades políticas ya sea localmente o desde el ámbito regional, nacional o internacional.

Además, es limitada porque debe cumplir con reglas, normas y procedimientos establecidos y de igual manera los recursos de tiempo, dinero y personal son limitados, por eso no se puede atender a todos los problemas por igual porque existen situaciones que necesitan de más apoyo e interés que otros. Finalmente, se caracteriza por ser continua y evolutiva porque los problemas públicos nunca terminan, sino que se transforman, de igual forma que la política pública que no termina sino que evoluciona y se transforma con el fin de mejorar (Pineda, 2007: 14-15).

Luego de mencionar algunos elementos y características claves que definen a las políticas públicas, se va a mencionar algunos autores que ayudan a comprender mejor el concepto en mención. Para Pineda, política pública se define como:

Lo que deliberadamente las diversas autoridades y entidades públicas, de manera conjunta con personas o grupos de la sociedad, hacen o dejan de hacer en el espacio público para atender o resolver los problemas y asuntos de su selección y alcanzar fines colectivamente contruidos (Pineda, 2007: 9-10).

Por otro lado, se incluye lo que expone Larrue (2000) citado en Kauffer, sobre políticas públicas que son: “una concatenación de actividades, decisiones o de medidas coherentes por lo menos en su intención, y tomadas principalmente por los actores del sistema político-administrativo de un país con la finalidad de resolver un problema colectivo” (Kauffer, 2002: 4).

Siguiendo con el debate conceptual se menciona a Roth (2003), que en su artículo, “Introducción para el análisis de las Políticas Públicas” cita algunos autores que a continuación se mencionan:

Para Muller y Surel (1998), las políticas públicas son un proceso por el cual se elaboran y se implementan programas de acción pública, es decir dispositivos político- administrativos coordinados, en principio, alrededor de objetivos explícitos. Por otro lado Bussman y al (1998) son un conjunto de decisiones de diferentes niveles jurídicos y de acciones, coherentes y enfocadas hacia objetivos, que actores competentes- privados, asociativos o estatales- toman o aplican con la finalidad de resolver un problema social. Para Vargas (1999), es el conjunto de sucesivas iniciativas, decisiones y acciones del régimen político frente a situaciones socialmente problemáticas y que buscan la resolución de las mismas o llevarlas a niveles manejables. Finalmente tenemos lo que dice Roth (2002) entendidas como un conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática (Roth, 2003: 116-117).

La definición expuesta anteriormente es la que sustenta las demás y es la más completa, ya que indica claramente que las políticas públicas son un conjunto de acciones, decisiones, objetivos definidos que adoptan los tomadores de decisiones del Estado para solucionar un problema social y obtener resultados concretos.

Para Salisbury (1995), la acción política está orientada hacia objetivos definidos y busca resultados concretos con base en lógicas distributivas, redistributivas, reguladoras o auto-reguladoras. Las políticas distributivas son las que están concebidas para proveer beneficios directos a un grupo de personas mientras que, además de

buscar otorgar bienes a algunos grupos, las redistributivas se proyectan para disminuir las ventajas de otros. Las reguladoras imponen obligaciones o pautas de conducta a grupos específicos e indirectamente les niegan o confirman opciones de beneficio futuro. Las auto-reguladoras, no solo imponen obligaciones a un grupo, sino también buscan incrementar las opciones de beneficios para el grupo (Roth y Wabgou, 2009:19).

Jones (1970), considera que las políticas públicas cumplen un curso que se desarrolla de forma cíclica y reiterativa y propone una descomposición de la política pública en una serie de etapas o de secuencias lógicas conformados por cinco fases: la identificación de un problema, formulación de soluciones o acciones, la toma de decisión, la implementación y finalmente la evaluación. Además hace referencia a la “representación clásica y racional de la política con sus distintos escenarios y actores” (Roth, 2006: 49). En gráfico Nro.1 permite comprender de mejor manera el ciclo que cumple la política pública, acorde a Jones.

**GRÁFICO NRO. 1. EL CICLO DE LA POLÍTICA PÚBLICA SEGÚN JONES
(1970)**

FASE I	FASE II	FASE III	FASE IV	FASE V
Identificación de un problema	Formulación de soluciones o acciones	Toma de decisión	Implementación	Evaluación
Identificación de un problema Apreciación de los acontecimientos Definición de un problema Agregado de intereses Organización de las demandas Representación y acceso ante las autoridades públicas	Elaboración de respuestas Estudio de soluciones Adecuación a los criterios	Creación de una coalición Legitimación de la política elegida	Ejecución Gestión y administración Producción de efectos	Reacciones a la acción Juicio sobre los efectos Expresión
Demanda de la acción pública	Propuesta de una respuesta	Política efectiva de acción	Impacto sobre el terreno	Acción política o reajuste

Fuente: Tomado y adaptado libremente de Mery, Thoenig (1992: 50)

A continuación se explicará cada una de las fases anteriormente mencionadas, para conocer cómo funcionan y entender la importancia que tienen durante el proceso de generación de políticas públicas.

En la Fase I, los actores políticos y sociales identifican el problema que requiere de una acción o intervención pública. Pero que exista un problema no quiere decir que se va actuar de manera inmediata para solucionarlo, depende de varios factores para ser catalogados de interés público, y formar parte de la agenda del gobierno como asuntos prioritarios, porque no todo problema necesita de una acción pública. Es importante identificar el problema que será atendido y en qué grado, para saber si se cuenta con los recursos necesarios que suelen ser restringidos, “jamás será posible tener políticas públicas eficaces para responder a todas las demandas y preocupaciones de los ciudadanos, ni siquiera en un país sumamente desarrollado” (Kelly, 2003:64-65).

En la Fase II los actores políticos y sociales trabajan para dar soluciones o acciones para resolver el problema que ingresó en la agenda, pero esto dependerá de los intereses y recursos, tanto materiales como ideológicos, que tengan los actores que intervengan en la elaboración de estas soluciones. Es por eso que en proceso de toma de decisiones que se da en la Fase III, los actores e instituciones autorizados se encargan de analizar la o las soluciones para dar una respuesta apropiada y resolver el problema existente, pero esto depende de una serie de negociaciones, confrontaciones entre los actores que intervienen, para que finalmente puedan llegar a tomar una decisión que favorezca a todos; es por esto que no siempre las soluciones que se dan son las más racionales. Pero para que la decisión que se propone se realice es necesario que se la apruebe en un acto formal como un voto o firma, para que se convierta en un acto legal que respalde la propuesta tomada en relación al problema existente (Roth, 2003:119-120).

También es importante que dentro de la Fase III se realice una planificación, como indica Kelly (2003), esta es la fase que “promete más que la improvisación, y la comprensión integral de los procesos de la elaboración e implementación de las políticas públicas favorece el resultado final” (Kelly, 2003:59). Mediante la planificación se busca alcanzar los objetivos de manera coherente definiendo prioridades, jerarquía de objetivos, a corto y mediano plazo, medios y recursos necesarios para que la decisión

que los actores tomen sea la más racional y no la primera que consideren como la más apropiada, porque los actores como aclara Simón (1983), “por lo general, no busca la mejor solución sino que tratan de evitar la peor” (Roth, 2003:120).

Después de la toma de decisión tenemos la Fase IV, que trata sobre la implementación de la política pública, definida por Mény y Thoenig en Roth 2007, como la “fase durante la cual se genera actos y efectos a partir de un marco normativo de intenciones, de textos o de discursos” (Roth, 2007: 109). Esta fase es fundamental porque es aquí donde las acciones que en un inicio son propuestas, palabras, discursos, se vuelven en hechos concretos y reales cuando los actores políticos deciden que se ejecuten, esperando tener los resultados deseados que finalmente en la Fase V de la evaluación, “la respuesta dada al problema y los impactos causados por su implementación son evaluados por los actores políticos y sociales y pueden dar pie a un reinicio de todo el ciclo con el fin de reajustar la respuesta o suprimir la política” (Roth, 2006: 51).

En esta fase se determina si la política pública funciona o no, si ha tenido éxito, si es necesario que se la conserve para mejorarla si fuera el caso.

Es así que Roth (2007), dice que la evaluación entendida como una práctica seria de argumentación basada en una información pertinente, permite precisamente opinar de manera más acertada, con menos subjetividad, acerca de los efectos de las acciones públicas. Su importancia es aún mayor cuando las instituciones y los gobiernos contemporáneos tienden a fundamentar su legitimidad no solo en la legalidad de sus decisiones, sino en lo que hacen, es decir, en resultados. Es entonces importante que los gobiernos y los ciudadanos sepan lo que se ha logrado por medio de las acciones emprendidas (Roth, 2007: 135).

Según Kelly (2003), el ciclo de las políticas públicas transita por una fase más, que es la puesta en agenda². Pero no todos los problemas llegan a formar parte de la agenda, necesitan tener ciertas características como un alto nivel de consenso en cuanto a su

² El término agenda se utiliza en el sentido de indicar “el conjunto de problemas percibidos que necesitan un debate público, o incluso la intervención(activa) de las autoridades públicas legítimas” (Padioleau,1982:25)

consideración en la agenda, para que ningún político se atreva a ignorar la opinión pública. Además debe contar con un grupo de promotores que tengan un alto nivel de influencia o poder para colocar el problema en la agenda (Kelly, 2003: 66-67).

Siguiendo con lo que menciona Kelly, sobre la puesta en agenda de un problema, Cobb y Elder (1995), consideran que para que un problema se vuelva de interés público e ingrese en la agenda de gobierno existen mecanismos que permiten captar la atención de las políticas públicas. Destacan cuatro mecanismos:

El primer mecanismo, es el que surge de la iniciativa de una o varias personas que perciben y manifiestan una irregularidad en la distribución de los recursos y poderes con el fin de impulsar reajuste; el segundo, se refiere a una persona o un grupo de personas que problematizan algún tema de interés o preocupación personal para llamar la atención de los políticos; el tercer medio para hacer de una cuestión una temática de políticas públicas es el que surge de una circunstancia fortuita o imprevista; y el último, corresponde a situaciones en las cuales los protagonistas de una causa son personas con o sin determinado estatus socio-económico o político y que, con base a los valores e ideas éticas y universalistas, están animadas de buena intenciones para luchar a favor de la humanidad (Roth y Waggou, 2009: 19).

De igual forma, consideran que los problemas debe de ser de competencia de las autoridades públicas y presentarse con un lenguaje adecuado y claro para que la autoridad pública pueda tratarlo (Roth, 2006: 61). A pesar que se cuente con estas características, el problema puede ser importante en un momento, pero también puede dejar de serlo, sin que se haya solucionado (Roth, 2003:119). “Sería ingenuo pensar, además, que algún día todos los ciudadanos tuvieran un acceso igual a la definición de la agenda pública, independientemente de los recursos económicos de los cuales disponen” (Kelly, 2003: 67).

Después de haber mencionado cómo se convierte un problema en política pública, es necesario profundizar en la fase de la implementación para conocer la metodología que se necesita para que una decisión llegue a ejecutarse y finalmente se obtengan los resultados esperados y se cumpla con las expectativas.

Para Revuelta la implementación “es un momento, un proceso, a través del cual una política puede ser influenciada por diversas variables independientes – actores y factores que pueden apoyar, alterar u obstruir el cumplimiento de los objetivos

originales” (Revuelta, 2007: 139), lo cual sustenta que en la fase de la implementación el resultado final puede cambiar y no ser lo que en un inicio se dispuso como política pública porque se llega a ejecutar de distinta manera. Grindle explica que en esta fase puede existir una brecha en el proceso de la implementación que es la “disparidad que frecuentemente puede existir entre lo que se anuncia como política y lo que en realidad se ejecuta” (Grindle, 2009:33).

Además, se debe tener en cuenta que la implementación puede pasar por varias limitaciones que van a impedir que se llegue a ejecutar las políticas públicas como los trámites burocráticos que ocasionan que la ejecución de la política pública se demore o no se llegue a aprobar. También se puede dificultar cuando los que tienen la “responsabilidad de su ejecución no están de acuerdo con la política. Los funcionarios tienen sus propios modos de entabrar y hasta sabotear las políticas públicas que ellos consideran inconvenientes, sea por sus ideales o por sus intereses personales” (Kelly, 2003:77). Para sustentar lo anteriormente mencionado Bardach (1999), describe:

El proceso de implementación como un “juego” entre distintos intereses que intervienen para que las políticas favorezcan sus propios objetivos. Las políticas públicas también tienen que diseñarse para que sean factibles y realistas en cuanto a las capacidades administrativas de los funcionarios responsables por su ejecución (Kelly, 2003: 77).

Es importante que se tomen en cuenta los problemas que dificultan el proceso de la implementación al momento de diseñar la política pública, a fin que se pueda ejecutar con éxito, pues la implementación es igual de relevante que las demás fases del ciclo de la política pública, porque es un elemento clave para obtener el resultado deseado.

Para Roth (2007), esta fase se distingue por dos enfoques que se desarrollan como modelos de la implementación y que sirven durante el proceso de la toma de decisión y su ejecución. A continuación se hará referencia a estos dos enfoques. *El top-down* que trata sobre la idea tradicional del trabajo administrativo que va desde arriba hacia abajo, esto quiere decir como dice Thoenig (1985) citado en Roth (2007), que este enfoque:

Presupone que existe una clara separación, tanto conceptual como temporal, entre la formulación y decisión de la política de un lado y la implementación de las decisiones del otro. Y se considera por lo general que los problemas que surgen en la fase de la ejecución se deben esencialmente a problemas de coordinación y de control (Roth, 2007: 109).

Entonces, se puede deducir que este enfoque tiene como estrategia cumplir con los objetivos planteados a través de una buena administración, en base a elementos indispensables como son el control, la planeación, la jerarquía todo esto en conjunto con la responsabilidad, que es lo que finalmente permitirá obtener los resultados esperados.

Al contrario del segundo enfoque que se lo conoce como *bottom-up*, es la que va en dirección de abajo hacia arriba, este enfoque es más informal porque se basa en la espontaneidad, ya que parte de “comportamientos concretos en el nivel donde existe el problema para construir la política pública mediante reglas, procedimientos y estructuras organizativas por medio de un proceso ascendente, o por retroceso, en vez de descendente” (Roth, 2007: 110).

Con respecto a estos dos enfoques, se evidencia que ambas tienen distinta forma de actuar con relación al proceso de implementación; mientras la primera considera que para alcanzar los resultados deseados se debe cumplir con la idea tradicional de administrar correctamente a través del control, la responsabilidad y otros, la segunda establece que los resultados deseados se logran de una manera más informal, con el aprendizaje diario. Los dos enfoques tienen un mismo fin que es el de implementar la política pública en base a las acciones tomadas por los actores políticos y sociales, para que no se presenten brechas que pueden afectar el proceso de la implementación.

Además, Roth (2007) menciona que actualmente se está desarrollando un nuevo modelo de implementación en los países anglosajones y también en América Latina, que trata de renovar la idea administrativa tradicional de ejecutar una política pública con el fin de obtener los resultados deseados y satisfacer las necesidades de todos. Este nuevo modelo se lo conoce como Nueva Gestión Pública³ y nace por la necesidad de mejorar el proceso de la implementación a través de “reducir las intervenciones estatales para devolver más iniciativa y responsabilidad a la sociedad civil y al individuo para tener un

³“Importantes corrientes, principalmente de origen angloestadounidense, se han enfocado hacia una renovación de la concepción administrativa el modelo de implementación vigente en el sector público que se puede agrupar bajo el nombre de Nueva Gestión Pública- NGP” (Roth, 2003: 123).

Estado más eficiente y evitar la burocratización” (Roth,2003: 125), pero también aclara que ha habido resultados negativos con este nuevo modelo porque ha generado el aumento del desempleo, la pobreza, y otros problemas sociales que han causado impactos negativos en la sociedad.

Con la finalidad de conseguir una implementación efectiva, eficaz y eficiente de las políticas públicas existen autores como Sabatier y Mazmanian (1979) que han debatido este modelo y proponen una guía con cinco condiciones que son de gran utilidad al momento de diseñar y decidir sobre una política pública.

La misma que debe estar acompañada de una teoría sólida⁴ que debe estar relacionada con el cambio de comportamiento del público necesario para la realización de los objetivos además de que la ley o la decisión política debe contener directrices de actuación no ambiguas y debe estructurar el proceso de implementación de manera que maximice la probabilidad de que los destinatarios se comporten según lo previsto. Los dirigentes o responsables de los entes encargados de la implementación deben disponer de capacidades políticas y de gestión importantes y sentirse comprometidos con los objetivos de la ley. También el programa debe disponer de apoyos activos durante todo el proceso de implementación por parte de grupos organizados de electores y por algunos legisladores claves(o por el jefe del órgano ejecutivo). La actitud de los tribunales debe ser neutral o favorable. La prioridad relativa de los objetivos legales no se encuentra socavada significativamente con el paso del tiempo por la aparición de políticas públicas conflictivas o por cambios en las condiciones socioeconómicas que debilitan los fundamentos técnicos de la teoría o el apoyo político que la respaldan (Roth, 2007:115).

Con respecto a los enfoques que se mencionaron anteriormente, el modelo que presentan los autores Sabatier y Mazmanian es el que servirá de guía para el desarrollo de la investigación, por estar dirigido particularmente a:

Los diseñadores de políticas cuya tareas es de evaluar el grado de implementabilidad de distintas alternativas y de entender cómo es posible estructurar el proceso de implementación con el fin de maximizar las probabilidades de alcanzar los objetivos establecidos por la ley o el programa” (Roth, 2007: 115).

⁴ “Significa que es preciso tener una teoría del cambio social que establezca con firmeza la causalidad entre el instrumento utilizado y los efectos deseados” (Roth, 2007: 115).

Esta aproximación al enfoque de las Políticas Públicas posibilita comprender la importancia que tiene para el Estado y la sociedad tener acciones públicas que permitan solucionar y/o mejorar un asunto de interés público como por ejemplo: la igualdad de género en las Fuerzas Armadas, un tema que a pesar de que ya existen mujeres en instituciones militares que se han caracterizado por ser tradicionalmente masculinas, todavía no es tratado desde las especificidades de la cuestión militar.

1.2 Género y Fuerzas Armadas

Escribano (s/f) en el texto “La mujer en las instituciones armadas y policiales”, explica que las mujeres que forman parte de las fuerzas armadas han debido acomodarse a estas instituciones para poder mantenerse dentro de ellas, porque aún a la mujer en el interior de las fuerzas armadas es considerada para realizar los roles tradicionales que por su papel de madre y vida familiar se la ha asignado, por eso las mujeres militares optan en su mayoría en ocupar puestos administrativos que operativos.

Esto demuestra que tratar el “tema de enfoque de género en la incorporación de las fuerzas armadas, no solo pasa por el ingreso de las mujeres sino también por una transformación de las normas, reglamentos y apertura de oportunidades en la formación, especialización y posibilidad real de acceder a puestos de comando” (Escribano,s/f: 157). Esto influye para que la participación de la mujer en la carrera militar tenga las mismas condiciones que las del hombre.

Tal como sustenta Derdoy en su artículo: “Incorporación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas”:

El mero ingreso de las mujeres no garantiza la efectiva igualdad entre varones y mujeres en el ámbito de la Defensa, sino que se configura simplemente como una primera medida que debe ser acompañada por políticas de integración en materia de género. En tanto, también cobra particular importancia el monitoreo constante de la aplicación de acciones orientadas a remover las barreras formales e informales a los efectos de afianzar las estrategias de igualdad e inclusión de las mujeres en las Fuerzas (Derdoy, s/f: 5).

Otro punto importante dentro del desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género, es el concepto y aplicación del *gender mainstreaming*⁵, definido como: “un enfoque transformador que busca analizar los impactos del sistema de género en varones y mujeres teniendo en cuenta las especificidades de cada grupo de personas y, al mismo tiempo, buscando implementar medidas para corregir las desigualdades existentes” (Derdoy, s/f: 8). Esto ha permitido que dichas políticas no pasen desapercibidas y vayan avanzando en los temas de género como en la transversalización e integralidad del tema en otras agendas.

La transversalización o transversalidad de género consiste en integrar, sistemáticamente, prioridades y necesidades de las mujeres en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización, con el fin de promover la igualdad de género.

Algunas personas la consideran una estrategia para asegurar que: 1) la igualdad de hombres y mujeres este incluida en todas las fases del proceso de toma de decisiones de una organización; 2) que el producto o resultado de las decisiones tomadas sea, sistemáticamente, monitoreado en lo que se refiere a su impacto en la igualdad de géneros, en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y hombres puedan beneficiarse igualmente de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género (Comisión de transición hacia el consejo de las mujeres y la igualdad de género, 2011: 54-55).

Lo mencionado anteriormente sustenta la necesidad de tener políticas públicas con perspectiva de género en el ámbito de la Defensa, para visibilizar las necesidades que tienen las mujeres y avanzar en la modernización institucional. De esta manera se consigue no sólo una inserción real de las mujeres a un espacio que tradicionalmente era sólo para los hombres, sino que también se permite que las políticas públicas se ejecuten y perduren.

⁵ Incorporación de la perspectiva de género.

Profundizando en la perspectiva de género, ésta “tiene como punto de partida común el reconocimiento de la subordinación social y política de las mujeres. [...] la teoría de género se posiciona en el debate teórico sobre el poder, la identidad⁶ y la estructuración de la vida social” (Bonan y Guzmán, 2007: 1). Esta autora explica que la teoría de género debate sobre el poder y la construcción de identidades, principalmente.

Bonan y Guzmán (2007), destacan la amplia utilidad de la perspectiva teórica de género, puesto que su aplicación a los análisis sociales aporta a la comprensión de varios aspectos en los que se interrelacionan tanto hombres como mujeres; en los que desde luego, se incluyen las instituciones del Estado. Tal es así que el enfoque teórico de género puede explicar las relaciones entre hombres y mujeres en la conflictividad social.

Implica no solamente el modo cómo la simbolización cultural de la diferencia sexual afecta las relaciones entre hombres y mujeres, sino también cómo estructura la política, la economía, el sistema jurídico legal, las instituciones del Estado, la vida privada, la intimidad, las ideologías, las ciencias y otros sistemas de conocimiento, etc. (Bonan y Guzmán, 2007: 2).

Las mencionadas autoras también hacen referencia a la contribución de Joan Scott sobre el desarrollo teórico de género, la cual destaca que:

El género opera concomitante y dialécticamente en varias dimensiones de la vida social humana: en el orden simbólico y relacional, en el orden normativo que expresa las interpretaciones de los significados de los símbolos, en el orden institucional y en el orden de la identidad y subjetividad (Joan Scott citada en Bonan y Guzmán, 2007: 2).

Estas dimensiones de la vida humana en las que se involucran tanto hombres como mujeres son reflexionadas desde la perspectiva de género, como lo menciona Susana Gamba (2008), para comprender que las relaciones de desigualdad tienen claros efectos en las relaciones cotidianas; al respecto sostiene que:

⁶ “La identidad como categoría teórica, es el conjunto de características que distinguen la subjetividad del sujeto en relación con el ser y la existencia. El sujeto puede ser particular o grupal. Por eso, podemos hablar de identidad nacional, étnica, de clase o política, y esta subjetividad del sujeto puede referirse a distintos seres y aspectos de la existencia” (Lagarde, 1992: 23).

La cuestión de los géneros no es un tema a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia. La mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas (Gamba, 2008: 3).

La teoría de género como un marco conceptual aplicado a los análisis sociales, según Gamba (2008), tiene atributos históricos relacionados con los roles que son atribuidos a hombres y mujeres. Desde esta perspectiva, detalla algunas características que posee la perspectiva teórica de género:

- 1) es una construcción social e histórica (por lo que puede variar de una sociedad a otra y de una época a otra);
- 2) es una relación social (porque descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y varones);
- 3) es una relación de poder (porque nos remite al carácter cualitativo de esas relaciones);
- 4) es una relación asimétrica; si bien las relaciones entre mujeres y varones admiten distintas posibilidades (dominación masculina, dominación femenina o relaciones igualitarias), en general éstas se configuran como relaciones de dominación masculina y subordinación femenina. (Gamba, 2008: 3-4).

Se puede destacar a los estereotipos de género como uno de los conceptos centrales que aportan para el análisis propuesto en este trabajo. Para González (1999) los estereotipos, como factores de socialización de género se definen como:

Una función muy importante para la socialización del individuo: facilitan la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social, ya que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado en él (González, 1999: 81).

En apoyo a lo mencionado por esta autora, Castillo (2011) argumenta que los estereotipos de género contienen elementos de las tradiciones sociales vinculados al estatus social con consecuencias que desde luego, se derivan de estas creencias. En este sentido, se establecen dos dimensiones de los estereotipos:

La dimensión descriptiva se refiere a las creencias sobre qué características presenta cada grupo de género, mientras que la dimensión prescriptiva incluye las creencias sobre las características

que serían deseables o apropiadas para hombres y mujeres, indicando así la forma en que ambos deberían ser y comportarse (Castillo, 2011: 82).

Por lo tanto, los estereotipos de género repercuten en la discriminación y en procesos de dominación, contribuyendo a justificar las relaciones de desigualdad entre los géneros porque la idea de los estereotipos se han basado a través de la sociedad y la cultura que han impuesto sus funciones y como debe ser el comportamiento de los hombres y mujeres, lo cual ocasionado que se origine una desigualdad de condiciones entre género. Con relación a ello, se considera importante presentar algunas definiciones que aportan a la comprensión de la teoría de género; el género, “es el conjunto de características, roles, actitudes, valores y símbolos que conforman el deber ser de cada hombre y de cada mujer (...). Ser mujer u hombre es una condición social y cultural construida históricamente” (CEDAW, 2010: 3).

Otras autoras como Lucía Rayas (2009), señalan que:

El género es un ordenador y jerarquizador universal de las sociedades, aunque se exprese de maneras diversas en unas y otras. Opera con parejas binarias de inclusión- exclusión y expresa relaciones de poder y dominación en las que los términos asociados con lo masculino representan superioridad ante aquellos que se asocian con lo femenino. La clave de cómo actúa el género se encuentra en la naturaleza de las relaciones sociales, ya que se trata de un elemento constitutivo de estas basado en las diferencias que distinguen a los sexos (Rayas, 2009: 40-41).

Para el análisis propuesto, el enfoque de género se comprenderá como “una herramienta teórico- metodológica desarrollada para analizar los significados, prácticas, símbolos, representaciones y normas que las sociedades establecen a partir de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres dentro de una matriz heterosexual. Se enfoca en las relaciones sociales y las estructuras de poder” (Comisión de transición hacia el consejo de las mujeres y la igualdad de género, 2011: 25-26).

Otro concepto importante que hay que tomar en cuenta para el estudio de género es el de equidad de género:

Es el reconocimiento de que la realidad es vivida de manera diferente por hombres y mujeres por las relaciones socialmente construidas sobre la base del poder y la exclusión, con amplia desventaja hacia las

mujeres, y que nos compromete con la superación de estas inequidades (Agenda Política de la Defensa 2014-2017: 45).

Además, es necesario realizar la distinción conceptual respecto a la Igualdad de Género, la cual se comprende como una condición que “reviste tanto a la mujer como al hombre para ejercer plenamente sus derechos humanos⁷ y cumplir sus deberes, desarrollar sus potenciales, contribuir al progreso familiar, social, económico, político, ambiental y cultural, y gozar de las mismas condiciones y posiciones” (Quintero, 2007: 77).

También, es fundamental el concepto de igualdad de oportunidades que como explica Evangelina García (2008) citado en Guadalupe (2012):

La igualdad de oportunidades es principalmente igualdad en el acceso al inicio del proceso que supone el pleno ejercicio del derecho o la garantía. Esto indica que en el trayecto que supone lograr el pleno ejercicio del derecho se hacen presentes las diferencias que suponen para algunos o algunas reales desventajas para gozar plenamente del derecho. Estas desventajas, pueden referirse a condiciones materiales, objetivas, de desventaja o también pueden estas asociadas o derivarse de creaciones sociales asociadas a las valoraciones jerárquicas que se asignan a las diferencias de género, edad, condición física, origen étnico, etc. (García, 2008: 37)

Para la Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos, la igualdad de oportunidades se refiere a la “eliminación de esa discriminación y de los prejuicios que la generan para que se brinden las mismas posibilidades de acceso y desarrollo, tanto a las mujeres como a los hombres, en todos los ámbitos posibles, tanto privados como públicos, es decir, familiar, político, laboral y social” (CEAPA, s/f: 8).

Otro concepto importante son los roles de género, “son las tareas o papeles que se le asigna a hombres y mujeres en la sociedad, los cuales se convierten en modelos a seguir, o sea en estereotipos” (La Comisión de transición hacia el consejo de las mujeres y la igualdad de género, 2009: 49).

⁷ Los Derechos Humanos son el conjunto de valores fundamentales que poseen los seres humanos en todo momento y lugar, que le permiten alcanzar una vida digna, gozando de libertades básicas para lograr el régimen del buen vivir, sin distinciones (Cartilla de Derechos Humanos, 2013:10).

Los conceptos con respecto al género que se han tratado anteriormente son claves para el desarrollo de esta tesis que trata sobre la inserción de las mujeres en instituciones que tradicionalmente han sido masculinas. A continuación se mencionará la relación entre mujeres y Fuerzas Armadas, la cual permitirá tener una visión clara sobre este problemática.

Siguiendo primeramente a Barón (2013), la inserción de las mujeres a la milicia es un tema que se ha ido transformando y ha desafiado el pensamiento tradicional de las fuerzas armadas, que es una institución con tareas clásicamente masculinas. Por tanto la mayoría de los ejércitos prohíben la participación de la mujer en la guerra. “Solo en algunos países permiten que la mujer participe de los combates como son: Bélgica, Dinamarca, Holanda y Noruega, el resto de los países de la Alianza Atlántica se niegan a esta reivindicación femenina” (Barón, 2013: 1).

Para esta autora, es importante recalcar que el rol que cumpla la mujer en la milicia dependerá del interés de la seguridad nacional.

De este modo y centrándonos en el hecho de que la misión de todas las Fuerzas Armadas, es la defensa ante un hipotético enemigo, siendo dicha misión en tiempos de paz la preparación para la defensa con un objetivo, claramente disuasorio, cabría hacerse varias preguntas: ¿puede la incorporación de la mujer afectar negativamente al desempeño de dicha misión?; ¿puede realizar las mismas tareas dentro del ejército y con igual nivel que el hombre? Siguiendo esta línea argumental, no podemos dejar de lado el hecho de que las funciones propias de un soldado: combatir, matar o morir si es necesario, serán exigidas de igual modo a la mujer (Barón, 2013: 1,2).

Lo mencionado anteriormente permite identificar las interrogantes que normalmente surgen con relación a la integración de la mujer sobre la participación operativa, que al igual que los hombres deberían realizar. La carrera de armas es un espacio que se pensaba como no apto para las mujeres, pero con el tiempo se han ido rompiendo esas barreras; en la actualidad, ellas ya pueden acceder al arma de inteligencia al igual que los hombres (Barón, 2013: 1,2).

Siguiendo con la idea sobre la participación de la mujer en actividades de combate, Lucía Rayas (2009), señala que:

La exclusión de las mujeres de posiciones de combate dentro de la guerra obedece principalmente a la visión que se tiene de su cuerpo como uno cuya función primordial es la reproducción- por ende la maternidad- y el servicio a otros como extensión de la función materna. A las mujeres se les identifica con el hecho de dar vida- por ello se les protege- y no con el de quitarla. Por eso las mujeres trabajan en las guerras, de manera prioritaria, como sanadoras y cuidadoras. Desde este lugar es inconcebible su participación como combatientes; sin embargo han combatido, la mayoría de las veces, desde un lugar silenciado (Rayas, 2009: 27-28).

Al igual que Barón, la autora Rayas menciona que los espacios que eran exclusivos de los hombres como el ejército, ahora también son ocupados por las mujeres a pesar que la guerra era destinado para que los hombres participen en ella, haciendo alusión a su clásico rol de guerreros: “porque las diferencias económicas y fisiológicas vinculadas al sexo que favorecían la selección de hombres como cazadores de animales favoreció la selección de hombres como cazadores de personas” (Kazi, 1993:15).

Por otro lado, Yuval (2004), sostiene que tanto la guerra como las Fuerzas Armadas nunca han sido espacios netamente masculinos porque la mujer también ha cumplido un rol, pero generalmente no igual al de los hombres porque su labor se centraba en el cuidado de los heridos como enfermeras y no como combatientes.

Lilian Bobea en su artículo: “Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano”. Manifiesta que:

En América Latina, la incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas es una respuesta a la necesidad de ganar legitimidad social. Esto significa que las mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones respecto de los hombres, especialmente en instituciones que, como las militares, están marcadas por una tradición sexista, verticalista y autoritaria (Bobea, 2008: 64).

Estas características definen a las instituciones militares como un espacio sólo para los hombres. Por tal razón, existen pocas mujeres que logran ascender y ocupar posiciones de mando y dirección, lo cual nos indica que “feminización militar parece más una estrategia orientada a demostrar voluntad de cambio, que un intento genuino por dejar atrás las diferencias de género y avanzar en procesos reales de modernización y democratización” (Bobea, 2008: 64). La integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas Latinoamericanas tiene como antecedente:

El proceso de feminización de los ejércitos que en algunos casos notablemente en Chile, Brasil, Argentina y Uruguay data de los años 70 y 80. Pero también se vincula con la participación activa de mujeres combatientes en ejércitos irregulares en diversos escenarios de conflicto en América Latina, fundamentalmente en Centroamérica (Bobeá, 2008:65).

Además, indica que el fenómeno de la militarización femenina “puede ser interpretado por dos ejes analíticos que dan cuenta de dinámicas de cambio social, las cuales son: los procesos de democratización que han tenido lugar en América Latina y el Caribe y la modernización institucional derivada de los procesos de apertura e inclusión” (Bobeá, 2004:65).

Es importante considerar que con el proceso de democratización de las Fuerzas Armadas las mujeres no sólo participan en el ámbito militar, sino que también se encuentran en otras instituciones públicas, realizando funciones históricamente masculinizadas. “En años recientes, al menos cinco mujeres han llegado a ocupar la Presidencia en diversos países de la región y por lo menos siete han sido nombradas ministras de Defensa” (Bobeá, 2008: 66).

En relación a lo anteriormente mencionado, Adrián Bonilla y Claudia Donoso, sostienen que “analizar los temas de género en la cuestión militar permite mostrar el grado del nivel de democratización de las Fuerzas Armadas”, a partir del ingreso de las mujeres que se dio en forma tardía en todos los países de la región y que con el tiempo han venido ganando espacios dentro de la Defensa como se menciona anteriormente (Bonilla y Donoso, s/f: 208).

Otro factor es la “globalización que ha permitido la internacionalización de las misiones y los roles militares, lo cual abrió una ventana de oportunidad para el ingreso de las mujeres al ejército. De esta manera hoy constituyen un componente esencial de las

misiones de paz⁸ promovidas por la Organización de las Naciones Unidas” (Bobeá, 2008: 65). Al respecto, menciona que:

La literatura americana y europea considera que la incorporación de las mujeres al ámbito militar se centra en el campo ocupacional y los impactos en los estándares de vida de las mujeres que optan por la carrera militar y en la economía en su conjunto. Esta perspectiva supone los supuestos beneficios que las mujeres obtienen por ingresar al ejército (Bobeá, 2008: 66).

Para el caso latinoamericano, esta autora menciona que el tema de la “participación de la mujer ha girado alrededor de la invisibilidad del trabajo femenino y sus dificultades de incorporación igualitaria al mercado laboral” (Bobeá, 2008: 66).

Otra corriente de análisis que presenta la autora es la del feminismo igualitario militarista, que trata sobre:

El derecho y la responsabilidad de la mujer de desempeñar el servicio militar, porque este deviene en la igualdad y la ciudadanía completas. Además que su ingreso permite ampliar sus roles y oportunidades profesionales, la profundización y consolidación asumiendo los mismos derechos y responsabilidades que los hombres (Bobeá, 2008: 68).

Esta corriente, fomenta que exista igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la carrera militar que por lo general han sido los hombres los que han ocupado la mayoría de los espacios de poder, sobre todo los que no tienen que ver con el cuidado del hogar. Además indica que las mujeres tienen los mismos deberes y derechos que los hombres, sobre todo en instituciones como las Fuerzas Armadas, que se caracterizan por ser tradicionalistas, jerárquicas, verticalistas y con menos arraigo democrático (Bobeá, 2008: 78).

Asimismo, Bobea dice que “la feminización de la carrera militar ha generado procesos de toma de conciencia de género, es decir, ha contribuido no sólo a dotar de más poder a

⁸ “Las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas ayudan a los países desgarrados por conflictos a crear las condiciones para una paz duradera” Naciones Unidas, Disponible en: <http://www.un.org/es/peacekeeping/operations/peacekeeping.shtml>, (visitada el 15 de febrero 2015).

las oficiales, sino también a modificar el carácter masculino de la profesión y la práctica militar (desmasculinización⁹ de las Fuerzas Armadas)” (Bobeá, 2008: 68-69).

Sin embargo, la estructura masculina ha predominado en la carrera militar, mencionando que:

Debido a la estructura de poder dominante, las fuerzas militares tienden a reducir las posibilidades de movilidad y realización profesional de las mujeres por su formación tradicional que siempre ha predominado. Por tal razón, las mujeres han apostado a ascender o aprovechar la estructura de oportunidades mediante su adaptación a la cultura dominante en lugar de intentar desafiarla (Bobeá, 2008: 60,70), para poder conseguir las mismas oportunidades que los hombres en la carrera militar como: ascensos, reconocimientos y una mejora salarial.

Bobeá concluye mencionando que la incorporación femenina a las filas militares se encuentra en la interacción de varios ámbitos conflictivos. En primer lugar, critica o pone en cuestionamiento a un Estado que, aunque formalmente se rige por preceptos democráticos, muestra dificultades para ejercer una acción inclusiva, participativa y transparente con respecto a las Fuerzas Armadas. (Bobeá, 2008: 78).

Desde otra perspectiva, Juan Rial dice que el tema de las mujeres en las fuerzas militares “suele ser tratado como parte de la igualdad de género, pero no desde las especificidades de la cuestión militar. Las personas que quieren ser parte de una fuerza militar y no son hombres han debido acomodarse a una institución históricamente masculina” (Rial, 2009: 38). Para el autor, la incorporación de mujeres no sólo supone cambios en la infraestructura militar (dormitorios, baños, etc.) sino en las pautas diarias,

⁹ Enloe (1989,1993,200), quien ha estudiado extensivamente el uso del feminismo y masculinidad en tiempos de guerra y la militarización, argumenta que las Fuerzas Armadas dependen de nociones premeditadas sobre lo femenino y lo masculino por las cuales, en tiempos de guerra, se espera que los hombres y mujeres actúen de manera opuesta y complementaria. Así la masculinidad es para proteger o perpetuar violencia hacia la mujer y, la femineidad se adapta al rol masculino. Entonces se entiende por desmasculinización, como la pérdida de poder de los hombres frente a las mujeres al momento de poner en práctica su profesión militar (Zaragocín, 2014: 67).

que suponen un uso diferente del lenguaje, cambio en ciertos rituales y formas (Rial, 2009: 42), ante lo cual señala lo siguiente:

Los hombres tienen prejuicios muy notorios acerca de la participación de mujeres en fuerzas armadas, que se expresan en dos esquemas polares. Para muchos, las mujeres son combatientes son temibles y difícilmente controlables. Al mismo tiempo (y contradictoriamente), se dice que las mujeres no tienen capacidad para soportar las duras tareas físicas que impone la profesión militar (Rial, 2009: 43).

En base a la referencia anteriormente citada, se comprende que los prejuicios relacionados con las mujeres militares demuestran que existen diferentes percepciones sobre la participación de las mismas en las instituciones militares. El autor señala además, que “las mujeres son reclutadas principalmente para puestos administrativos y de logística” (Rial, 2009: 44), lo cual demuestra el rol pasivo que generalmente se asigna a las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas y que no ha permitido que exista una igualdad de oportunidades en la carrera militar como en el caso de Estados Unidos, donde la presencia femenina no se desempeña en unidades de combate. “Sin embargo, conflictos como el de Irak y Afganistán, donde las líneas de frente no están establecidas, indican que corre tanto riesgo un combatiente de infantería como una mujer soldado que conduce un camión de aprovisionamiento” (Rial, 2009: 44). Sobre estas limitaciones, Rial sostiene que:

Habitualmente toda fuerza militar sigue arrastrando valores y un ethos¹⁰ que es en esencia antifemenino. Suelen ser fuerzas paternalistas¹¹ y en más de un reglamento de disciplina así se establece. Suelen ser prebendarias, a pesar de que las reglas deberían no permitir esa práctica,

¹⁰ “Un ethos es el espíritu que permea a un grupo social, un conjunto de actitudes y valores, de hábitos arraigados en el grupo. Podemos así, hablar de un ethos militar, religioso, de la sociedad de mercado, del de la familia Pérez, de los gamines bogotanos, etc. En las sociedades siempre hay ethos dominantes y ethos dominados. En tiempos de guerra el ethos militar se hace dominante y tiende a pernear a todos los otros ethos que componen la organización social” (Guzmán, 2006, s/p).

¹¹ Paternalismo.- tendencia a aplicar las formas de autoridad y protección propias del padre en la familia tradicional a relaciones sociales de otro tipo; políticas, laborales, etc. Real Academia Española, 2001, Disponible en: <http://www.rae.es/> (visitada el 20 de marzo 2015).

y de algún modo clientelísticas¹². La estructura de poder se instala alrededor de esos valores, y es en ese marco que debe buscarse un cambio en las estructuras de oportunidad, aprovechando los condicionamientos sociales que imponen los cambios en los mercados de trabajo (Rial, 2009: 44).

Precisamente, lo que menciona el autor sobre los valores que identifican a las fuerzas militares son los elementos que impiden que las mujeres puedan formar parte de las labores habituales de los militares, como el combate. En este contexto, muchas mujeres han tenido que adecuarse a la cultura dominante, en lugar de intentar romper este paradigma que por tradición ha sido androcentrista y clientelar.

Finalmente, se puede ultimar que en el proceso de una construcción de Políticas Públicas es necesario cumplir con fases que permitan el tratamiento de un determinado problema social y el desarrollo de alternativas para menguar las consecuencias negativas ligadas a este. Además es indispensable que se defina y escoja correctamente el problema que se va a ingresar en la agenda pública, porque existen varios asuntos de interés nacional que no son tomados en cuenta y más bien pasan desapercibidos; generalmente por el hecho que los actores públicos tiene intereses determinados, que los encamina a jerarquizar sus prioridades y la asignación de tiempos y recursos.

Para que una política pública se implemente es necesario contar también con la voluntad política que autorice su ejecución, ya que son los encargados de tomar una decisión que finalmente permita tener los resultados deseados y ejecutar los objetivos planteados con éxito.

Para concluir el presente capítulo, cabe anotar que el hecho que las mujeres se hayan insertado en espacios como Fuerzas Armadas, no implica necesariamente que se hayan resuelto la problemática de igualdad de oportunidades y de trato. No obstante, el

¹² Clientelismo.- sistema de protección y amparo con que los poderosos patrocinan a quienes se acogen a ellos a cambio de su sumisión y de sus servicios Real Academia Española, 2001, Disponible en: <http://www.rae.es/>, (visitada el 20 de marzo de 2015).

gobierno de turno ha dado un gran paso en este punto, al formular la Política de Género de Fuerzas Armadas, para prevenir cualquier tipo de discriminación que se puede dar por la desigualdad entre los géneros, fortalecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la carrera militar, fomentar el buen vivir para el personal militar e impulsar la coeducación, basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género.

En el siguiente capítulo se profundizará en la construcción de dicha política, enfatizando en la fase de implementación de la misma, para posteriormente determinar los avances y limitaciones en la ejecución de la política de igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL Y AVANCES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR

En este capítulo primeramente se incluirá un marco referencial con normativa internacional, nacional y aquellos instrumentos jurídicos en los que se basan las políticas para sustentar la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas. En la segunda parte se realizará un análisis sobre la Política de Género en Ecuador en base a los ciclos de la política y la metodología de análisis que se mencionó en el marco teórico, para determinar los avances en la implementación de la política de igualdad de género en las Fuerzas Armadas de dicho país.

2.1 Normativa Internacional

Desde esta perspectiva, la Política de Género está sustentada en instrumentos jurídicos internacionales de Derechos Humanos como: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979; esta les compromete a los Estados con una serie de obligaciones para la mujer, así como también garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres para que ya no exista discriminación; la política de género de FF.AA. define este concepto como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Política de Género de las Fuerzas Armadas, 2013:8).

Existen otros instrumentos internacionales jurídicos que protegen los derechos de la mujer y promueven la eliminación de situaciones de violencia¹³, como la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, la misma fue aprobada en Brasil el 9 de junio de 1994 por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. Adicionalmente, la Resolución 1325 aprobada por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas el 31 de octubre de 2000¹⁴, resalta la importancia que las mujeres estén en igualdad de condiciones que los hombres en lo que se refiere a su participación y toma de decisión en el mantenimiento de la paz, seguridad y solución de conflictos.

Insta a los Estados Miembros a velar porque aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos; y la Resolución 1889 del mismo organismo, insta a los Estados Miembros a que sigan adoptando medidas para mejorar la participación de la mujer en todas las etapas de los procesos de paz, en particular en la solución de conflictos y la consolidación de la paz, incluso procurando que participen más en las adopción de decisiones políticas y económicas (Política de Género, 2013: 5).

Considerando que la normativa internacional busca fomentar la representación de la mujer en los espacios masculinos con el fin de que puedan tomar decisiones y ejercer un rol protagónico dentro de las instituciones y eliminar toda forma de discriminación, estos instrumentos jurídicos se convierten en un respaldo para la creación de una

¹³ Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, 1994:76,77, Disponible: http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf, (visitada el 21 marzo de 2015).

¹⁴ Conforme a la Carta, el Consejo de Seguridad tiene la responsabilidad primordial de mantener la paz y la seguridad internacionales. El Consejo de Seguridad tiene 15 miembros y cada miembro tiene un voto. De acuerdo con la Carta, todos los Miembros de la ONU convienen en aceptar y cumplir las decisiones del Consejo de Seguridad. Éste es el único órgano de la ONU cuyas decisiones los Estados Miembros, conforme a la Carta, están obligados a cumplir. Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Disponible en: <http://www.un.org/es/sc/> . (visitada el 2 de junio 2015).

Política de Género en la Fuerzas Armadas ecuatorianas porque defiende las acciones afirmativas que se presentan en dicha política, así como también la normativa nacional que a continuación se detalla.

2.2 Normativa Nacional

La Política de Género también está sustentada en la normativa nacional, a través de varios artículos de la Constitución del año 2008, instrumento jurídico que manifiesta sobre los derechos de los ciudadanos que deben ser aplicados y respetados en la sociedad principalmente los que tienen que ver con el enfoque de género. A continuación se van a mencionar algunos artículos que son importantes para el avance de esta investigación. El artículo 11, numeral 2, manifiesta que:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación, política, pasado judicial, condición socio económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador de VIH, discapacidad, diferencia física: ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Constitución del Ecuador, 2008: 17).

Con respecto al enfoque de género, en el artículo 70 consta que:

El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público (Constitución del Ecuador, 2008: 46).

Además, en el artículo 158 de la Constitución 2008, se establece que las Fuerzas Armadas es una de las instituciones de seguridad que tiene la responsabilidad de proteger los derechos, libertades y garantía de los ciudadanos. En el inciso cuarto dice que: “las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, y

respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico” (Constitución del Ecuador, 2008: 86-87).

El artículo 160 dice: “Las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso. La ley establecerá los requisitos específicos para los casos en los que se requiera de habilidades, conocimientos o capacidades especiales” (Constitución del Ecuador, 2008: 87).

Lo anteriormente referido en la Constitución 2008, sustenta que en instituciones como las militares se debe promover la igualdad entre hombres y mujeres, ya que es un derecho que se debe garantizar, cumplir y respetar.

Otro instrumento jurídico es la Ley Orgánica de la Defensa Nacional¹⁵, en el artículo 10 contempla entre las atribuciones y obligaciones del Ministro de Defensa Nacional:

g) Expedir las normas, acuerdos, reglamentos internos de gestión de aplicación general en las tres ramas de las Fuerzas Armadas, así como los reglamentos internos de gestión de cada Fuerza; p) Garantizar el respeto a los derechos humanos por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas en el cumplimiento de su deber. Inició: 10 de enero de 2007.

En ejercicio a las atribuciones que le confiere el literal g), se acuerda expedir el siguiente: Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, el 8 de julio de 2009.

Art. 1.- DE LA FINALIDAD.- El presente reglamento tiene por finalidad determinar las normas administrativas y disciplinarias que permitan establecer con precisión aquellos aspectos legales, ocupacionales, de salud integral e infra-estructura; que no están previstos en las leyes y reglamentos militares vigentes y que de alguna

¹⁵ Art. 1.- La presente Ley determina las misiones de los órganos de la defensa nacional, establece su organización y fija sus atribuciones, así como la relación de mando y subordinación de sus componentes Ley orgánica de la defensa nacional, 2007: 2, Disponible en: http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A. Ley_organica_defensa_nacional.pdf , (visitada el 2 de abril de 2015).

manera, están limitando la real inclusión de las mujeres militares, hasta que se reformen y se publiquen los mismos.

Cabe mencionar que además de las atribuciones establecidas en la Ley, la Constitución 2008 en su artículo 154, numeral 1, le asigna: “ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a sus cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión” (Constitución, 2008: 85).

Esto como muestra de la importancia e influencia que tienen los instrumentos jurídicos para poder lanzar una política pública porque son un respaldo para que entre en la agenda y sea aceptada por todos los actores que conformen la comisión de trabajo para la Política de Género de las Fuerzas Armadas y finalmente conseguir que sea implementada dentro de la institución.

Adicionalmente se suma el Plan Nacional para el Buen Vivir (2009-2013), en su objetivo 9, consta la importancia de los derechos y la justicia, el cual señala:

Garantizar a todas las personas el respeto a los derechos humanos y el acceso a la justicia. Queremos una igualdad entre hombres y mujeres que proteja, en forma integral, a niñas, niños y adolescentes. Promovemos una justicia social, solidaria, imparcial, democrática, intergeneracional y transnacional (Política de Género de las Fuerzas Armadas, 2013: 6).

De igual manera, es importante mencionar que las Fuerzas Armadas y el Ministerio de Defensa son instituciones que tienen la responsabilidad de hacer respetar los Derechos Humanos en el país, por lo cual incorporan:

La visión de Derechos Humanos y Género al interior de las Fuerzas Armadas a través de la Agenda Política de la Defensa (2013-2017), la cual dice que el enfoque de los Derechos Humanos, busca garantizar el Buen Vivir de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades y los principios de igualdad y no discriminación, eliminando las inequidades y respetando la diversidad.

Las Fuerzas Armadas protegen, respetan y garantizan los derechos humanos de todas las personas independientemente de su sexo, etnia, edad, identidad de género, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, discapacidad u otra distinción. El respeto irrestricto a los derechos humanos es de responsabilidad del Estado y de sus instituciones, por lo tanto el Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas protegen los derechos fundamentales de los ciudadanos y ciudadanas (Agenda Política de la Defensa, 2013-2017: 49).

Hay que recalcar que el Ministerio de Defensa tiene una Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario¹⁶, creada en marzo 2009, “que ha implementado en las mallas curriculares de la formación militar, temas relativos al respeto de los Derechos Humanos”(Agenda Política de la Defensa, 2013-2017: 49). Además de contar con la formación sobre derechos humanos, se debería considerar también los temas relacionados con el género para fomentar el respeto entre los hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas.

Cabe mencionar que en marzo de 2013, se presenta la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, la cual pretende constituirse como:

Un instrumento innovador y pionero, que busca prevenir cualquier tipo de discriminación en las Fuerzas Armadas, fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar, fomentar el buen vivir para el personal militar e impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género (Política de Género, 2013:3).

La Política de Género, es otro instrumento jurídico creado para aportar en la transversalización del tema de Género en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas que necesitan contar con normativas, acciones positivas que les sustente y permita integrar el enfoque de género en todos los espacios del funcionamiento y la acción de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas para que las necesidades, prioridades de las mujeres también se tomen atención con el fin de promover la igualdad de oportunidades que es una de los objetivos de la Política de Género que se debe implementar.

A continuación se incluye un cuadro que resume la normativa internacional y nacional que se utilizó para la generación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

¹⁶ “Es un conjunto de normas internacionales de origen convencional y consuetudinario, específicamente destinado a ser aplicado en los conflictos armados, internacionales o no, que limita, por razones humanitarias, el derecho de las partes en conflicto a elegir libremente los métodos (modos) y medios (armas) de hacer la guerra, y que protege a las personas y los bienes afectados o que pueden resultar afectados por ella” (Cartilla de Derechos Humanos, 2013: 13,14).

GRÁFICO NRO. 2: NORMATIVA LEGAL

Normativa Internacional	Normativa Nacional
<ul style="list-style-type: none"> • La Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. • La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, aprobada en Brasil el 9 de junio de 1994 por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. • La Resolución 1325 aprobada por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas el 31 de octubre de 2000 y la resolución 1889 del mismo organismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Ley Orgánica de Defensa Nacional 2007 con su artículo 10. • La Constitución de la República de 2008 con sus artículos: 11,70, 154,158 y 160. • Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, el 8 de julio de 2009. Artículo 1.- DE LA FINALIDAD. • Plan Nacional para el Buen Vivir (2013-2017), objetivo 9. • Agenda Política de la Defensa (2013-2017).

Elaborado por: La autora, en base a documentos del Ministerio de Defensa Nacional.

Después de señalar los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que fueron indispensables para el desarrollo de la Política de Género de las Fuerzas Armadas, se hará referencia al proceso que se siguió para construirla. En el año 2013 El Ministerio de Defensa, bajo el mando de la Dra. María Fernanda Espinosa, expidió “La Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador”, este es un documento jurídico innovador y pionero que tiene como fin conseguir la igualdad y equidad de género para hombres y mujeres en la carrera militar, fomentar el Buen Vivir para el personal militar e impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género.

Esta política, como indicó el Ministerio de Defensa en una publicación del 5 de marzo 2013, fue elaborada en concordancia a lo establecido en la norma constitucional y a las políticas del gobierno de turno, lo cual la constituye en una normativa inclusiva en el ámbito de la Defensa y en un aporte para el proceso de integración¹⁷ de la mujer en la institución, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares.

Según información proporcionada en las entrevistas realizadas a autoridades competentes de Fuerzas Armadas en el MIDENA¹⁸, Ecuador es el tercer país de la región en expedir una Política de Género para las Fuerzas Armadas al igual que Chile¹⁹ y Argentina²⁰. Esto demuestra que la inserción de los temas de enfoque de género en las políticas públicas de las Fuerzas Armadas de la región es todavía reducida porque existen sólo tres países que han expedido políticas públicas que se relacionen con el género para implementarles, a pesar que esto ya ha sido señalado en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW²¹: “la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos

¹⁷ “El concepto de integración, en donde deben articularse acciones integradas contemplando tanto la percepción de las mujeres como también la de los varones” (Derdoy, 2013:91). Chacón (2014) dice que la integración “propone la perpetuación de las diferencias frente a las cuales la sociedad establece concesiones, en una suerte de ejercicio asistencial que a la larga limita a las personas a tomar el control de la propia vida”(Chacón,2014:30).

¹⁸ Entrevista 001 y 002, realizadas por la autora a funcionarias públicas de las Fuerzas Armadas ecuatorianas del MIDENA el 15 de mayo 2015.

¹⁹ En el caso del Ministerio de Defensa, el plan de inclusión se puso en marcha desde el año 2005, a través de la Política de Integración y Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, Disponible en: <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-100707.html>, (visitada el 25 abril de 2015).

²⁰ El Ministerio, publica en el 2007 y 2008, “Equidad de género y defensa: una política en marcha”, Disponible en: https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=gwwjVuabEaam8weq2YKIDw#q=mujeres+en+las+fuerzas+armadas+argentinas, (visitada el 25 de abril de 2015).

los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”²².

El Ministerio de Defensa Nacional presenta la Política de Género para las Fuerzas Armadas del Ecuador, “como resultado de un trabajo técnico y un tributo a la lucha histórica de las mujeres por desarrollarse en los espacios culturalmente asignados a los hombres”²³. Además que es un instrumento jurídico que las respalda dentro de la institución.

Adicionalmente, cabe recalcar que para la creación de la política pública se siguió un ciclo, compuesto por fases que permitieron descomponer el problema, para finalmente identificarlo y tomar acciones que cumplan con los objetivos esperados; a continuación se resaltaré dicho proceso.

2.3 Fases de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador

2.3.1 Identificación del Problema

En esta fase, primeramente se debe identificar un problema que sea de interés para que sea puesta en la agenda política y tenga representación. Para Roth (2007), “la representación no es un dato objetivo. Es una construcción que resulta del conjunto de las luchas que los actores sociales y políticos libran para imponer una lectura de un problema que sea la más ventajosa posible para sus intereses” (Roth, 2007: 58). Aquí juegan un papel muy importante los actores sociales, políticos, autoridades, administrativos, medios de comunicación, porque son quienes se ponen de acuerdo para que el problema sea identificado y difundido.

²¹ Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. (Suscripción Ecuador 17-JUL-1980 y ratificada en 1.981).

²² Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>. (visitada el 6 junio 2015).

²³ Entrevista N°002, realizada por la autora a funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas, el 15 de mayo de 2015.

El proceso de construcción de la Política de Género de las Fuerzas Armadas, como nos indica la entrevistada²⁴, fue un proceso largo.

Empieza en el año 2009, con el ex Ministro de Defensa Nacional Lcdo. Javier Ponce Cevallos, él identificó una problemática con respecto a las mujeres en el interior de las Fuerzas Armadas, conocida de forma esporádica pero no concreta, porque no se sabía cómo tratar los temas de derechos humanos y género.

Entonces, el Ministro Ponce, basándose en los estudios regionales de otros ministerios de Defensa de la región, identifica que estos tienen una Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y Género, que se encargan de gestionar las políticas de Derechos Humanos, género e interculturalidad. Por lo cual, decide crear una Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario²⁵ en el Ministerio de Defensa Nacional en el año 2009.

La misión de esta Dirección es “gestionar las políticas de Derechos Humanos para posicionar en los miembros de las Fuerzas Armadas una conciencia de respeto a las normas nacionales e internacionales, en dichos ámbitos” (Chacón, 2014: 165-166).

A partir de la decisión política del señor Ministro de crear una Dirección que se dedique a tratar los temas de género y derechos humanos en el Ministerio de Defensa, nace el interés de crear una política de género para la institución militar. En esta primera fase de la construcción de la política pública es importante:

Entender los procesos por los cuales una autoridad pública o administrativa está abocada a tratar un tema. ¿Por qué en algún momento, y a través de qué mecanismos, un tema se torna problemático y obliga a las autoridades públicas o al Estado a intervenir y a hacer algo? Se pueden distinguir analíticamente dos elementos que se articulan: la construcción del problema social como problema que necesita una intervención pública de una parte y su

²⁴ Entrevista N°001, realizada por la autora a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 15 de mayo 2015.

²⁵ Es la instancia administrativa para el tratamiento de casos de derechos humanos y derecho internacional humanitario. Creada en: Marzo de 2009.

inscripción en la agenda política (*agenda setting*) de otra (Roth, 2007: 57).

Se entiende entonces que no todos los problemas sociales necesitan de una política pública para ser solucionados. Se debe tomar en cuenta que este debe pasar por una autoridad pública para ser aprobada o no.

Como se indicó en el marco teórico de esta tesis, en donde Kelly dice que “jamás será posible tener políticas públicas eficaces para responder a todas las demandas y preocupaciones de los ciudadanos, ni siquiera en un país sumamente desarrollado” (Kelly, 2003:64-65). Por lo que es importante que se seleccionen bien las problemáticas que necesitan respaldarse en una política pública.

Según la información proporcionada por la entrevistada, la cual es funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas ²⁶, se puede identificar los grupos de interés que formaron parte de la discusión de alternativas de la Política de Género, la misma que inicia su construcción en el año 2010, realizando un diagnóstico que había sido con el apoyo técnico y financiero, a través de una consultoría en el marco del Convenio entre Naciones Unidas, el Ministerio de Defensa Nacional y la Procuraduría General del Estado, que junto con un equipo consultor obtuvieron información cuantitativa y cualitativa sobre determinados aspectos de género y presentó el siguiente documento:

Diagnóstico de la Situación de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador, mismo que consta de tres documentos: I. Mujeres y Hombres Militares en Cifras (diagnóstico cuantitativo); II. Mujeres y Hombres Militares en las Tramas de la Igualdad y la No Discriminación (diagnóstico cualitativo); III. Género y Defensa: Buenas Prácticas en Fuerzas Armadas de América Latina” (Chacón, 2014: 185).

Para levantar la información del diagnóstico, el grupo consultor realizó preguntas como las siguientes: “*¿Dónde están las mujeres de Fuerzas Armadas? ¿Cómo están en las*

²⁶ Entrevista número 003, realizada por la autora a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 18 de junio 2015.

Fuerzas? ¿Cuántas están en las Fuerzas? Pero, ese diagnóstico que nos ayudaba desde fuera, le hacía falta el aporte de quiénes estábamos ahí²⁷”

Después que el grupo consultor culminó su primer trabajo de diagnóstico – que es el primer paso para la puesta en la agenda se reunieron mujeres militares junto con el personal masculino aunque a veces se piense que se resisten al tema, era un momento político en el que se tenía el suficiente apoyo para trabajar.

Posteriormente se realizó otro diagnóstico y se encontraron inconvenientes en cuestiones de salud e igualdad de oportunidades en el ámbito de educación; a pesar que se venía manejando la coeducación para hombres y mujeres para que no se dé privilegios a ningún grupo, en la práctica persistían diferencias de género. Además se hizo una clasificación entre varios lineamientos para definir los objetivos y las estrategias de la política de género en las Fuerza Armadas ecuatorianas.

Algo que me sorprende hasta hoy, es que hay una línea en la política de igualdad de oportunidades, relacionada con el Servicio Cívico Militar Voluntario (la conscripción). Al hacer todos los análisis de la política, el primer punto de análisis en los documentos que aplicamos (encuestas, entrevistas a profundidad) todos estaban con la preocupación de qué va a pasar con este nuevo grupo con el que todavía no experimentamos hasta hoy²⁸.

Sin embargo, en la Política de Género existe este punto de fomentar el Servicio Militar Voluntario Femenino, porque la legislación daba la apertura para que se dé esta incorporación de mujeres al espacio de la conscripción donde sólo los hombres eran llamados a formar parte de este espacio. El artículo 161 de la Constitución de La República del Ecuador 2008 señala que:

El servicio cívico- militar es voluntario. Este servicio se realizará en el marco del respeto a la diversidad y a los derechos, y estará acompañado de una capacitación alternativa en diversos campos ocupacionales que coadyuven al desarrollo individual y al bienestar de la sociedad. Quienes participen en este servicio no serán destinados a áreas de alto riesgo militar.

²⁷ Entrevista número 003, realizada por la autora a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 18 de junio 2015.

²⁸ *Ibíd.*

Se prohíbe toda forma de reclutamiento forzoso.

Este punto que se menciona en la Política de Género de la Fuerzas Armadas ecuatorianas demuestra que existen temas importantes que se deben incorporar para que comience a implementarse de forma real la igualdad de oportunidades en el interior de las Fuerzas Armada ecuatorianas.

Por otro lado, también es relevante considerar el tema de la infraestructura adecuada para el personal militar femenino, identificando si el espacio es adecuado para que puedan habitar en el interior de las Fuerzas Armadas²⁹.

Estos son algunos de los puntos que aún se deben implementar; la institución debe adaptarse a la presencia femenina y fomentar la participación de las mujeres en los diversos ámbitos que conforman la institucionalidad de Fuerzas Armadas.

Por tal razón, como menciona la entrevistada, para trabajar en temas de género es necesario contar con leyes que respaldan esta problemática en las Fuerzas Armadas, tales como:

Reglamento Transitorio para garantizar el principio de la aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, sino no teníamos un lineamiento que nos diga qué hacer en este caso. Para hacer el Reglamento, también se debió haber analizado que se tenía esta necesidad en las Fuerzas Armadas ecuatorianas. Lo que está en este instrumento jurídico, se traduce en la Política porque es una secuencia.³⁰

De igual manera la entrevistada menciona que es importante:

Contar con la opinión del Alto Mando Militar para el planteamiento de la política de género porque ellos son los tomadores de decisiones, a pesar que la institución armada ya contaba con normativas, libros, buenas prácticas, que constituían referentes e insumos para empezar a elaborar la política de género³¹.

²⁹ Entrevista 003, realizada por la autora a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas 18 de junio de 2015.

³⁰ *Ibíd.*

³¹ *Ibíd.*

Para la elaboración de la Política de Género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas ha sido necesario contar con elementos decisivos relacionados con las problemáticas de las mujeres en dicha institución como: normativas jurídicas nacionales e internacionales, documentos, opinión del Alto Mando Militar que intervienen en el proceso de identificación del problema, decisión y de implementación de una política. Es así que para el desarrollo de la política de género de las Fuerzas Armadas ecuatorianas se realizó un diagnóstico en el año 2010, que ha permitido ubicar en primera instancia algunas problemáticas que se reflejan en los objetivos de la política, como son:

1. Patrones culturales de roles tradicionales para la mujer.
2. Legislación militar y normativa carente de un enfoque de género.
3. Conciliación entre la vida profesional y familiar del personal militar
4. Falta de voluntad para garantizar la igualdad y no discriminación hacia la mujer.
5. Infraestructura inadecuada para personal femenino.
6. Se concibe a la maternidad como una enfermedad que limita el accionar de la mujer.
7. Violencia basada en género, intrafamiliar, acoso laboral, agresiones físicas y a la integridad³².

Luego de identificar el problema que se dio en el interior de las Fuerzas Armadas a partir del ingreso de las mujeres, se decidió contar con una política pública que respaldara la integración de la mujer en la vida militar, a través de una propuesta que fomentara la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la equidad de género y la no discriminación.

³² Entrevista N°004, realizada por la autora a un funcionario público de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 15 de julio de 2015.

A continuación se explicará la fase de la formulación, en la cual se indicará su desarrollo en el transcurso de su construcción para dar soluciones a la problemática que se identificó en esta primera fase.

2.3.2 Formulación de soluciones o acciones

Después de identificar el problema mediante un diagnóstico del mismo, era necesaria la institucionalidad del proceso para que el planteamiento de la política de género de las Fuerzas Armadas ecuatorianas llegue a consolidarse en la institución,

El Ministro de Defensa Nacional de ese entonces, el Lcdo. Javier Ponce Cevallos, mediante Resolución Ministerial No.084 de 8 de junio del 2011, conformó una Comisión de Trabajo en Género del Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas, presidida por la Dra. María Fernanda Carrillo, Directora de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y la Secretaria Técnica del Ministerio de Defensa Nacional, e integrada por:

- Dos delegadas/os del Ministerio de Defensa Nacional, la Presidenta y la Secretaria Técnica pertenecientes a la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.
- Un delegado del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.
- Dos delegados, hombre y mujer, del Ejército, Marina y Aviación (Chacón, 2014: 186-187).

Esta comisión de género estuvo conformada por personal en todos los grados, especialidades de hombres y mujeres de todas las Fuerzas, con el objetivo de conocer sus propios lineamientos con respecto al tema de género.

La entrevistada menciona que la etapa de formulación de la Política de Género inicia en marzo del 2012, a través de una variedad de acciones como:

El proceso de levantamiento de información a través de encuestas, tomando como muestra a hombres y mujeres militares en todos los grados de la Fuerza Terrestre, Naval y Aérea, tabulación y definición del FODA³³ de Género de Fuerzas Armadas. Además comenta que se

³³ “La técnica FODA se orienta principalmente al análisis y resolución de problemas y se lleva a cabo para identificar y analizar las Fortalezas y Debilidades de la organización, así como las Oportunidades

realizó un análisis y validación de resultados que luego fueron presentados al Comandante del Comando Conjunto de las FF.AA. y a los Comandantes Generales de la Fuerza Terrestre, Naval y Aérea, quienes emitieron sus consideraciones³⁴.

Finalmente el equipo técnico de la Dirección de Derechos Humanos realizó la formulación de la Política de Género, basada en los lineamientos trazados durante el proceso.

En este proceso de formulación de soluciones y acciones al problema, se realizó varias acciones para obtener información y priorizar lo más importante y lo más débil para “seleccionar cuál de las distintas alternativas existentes para disminuir la tensión entre el ser (la situación presente) y el deber ser (la situación deseada) es la más apropiada o factible” (Roth, 2007: 76). Todo esto a través de una adecuada planificación, a fin de alcanzar los objetivos de manera coherente, con definición de prioridades, de jerarquía de objetivos a corto o mediano plazo y de los medios necesarios para que finalmente se obtenga el resultado final deseado (Roth, 2007: 79). Sustentando lo anterior, Kelly (2003) señala lo siguiente: “la planificación promete más que la improvisación, y la comprensión íntegra de los procesos de elaboración e implantación de las políticas públicas, favorece el resultado final” (Kelly, 2003: 59).

Tomando en cuenta que a pesar que es un logro conseguir que un problema ingrese a la agenda pública y luego sea considerado entre las prioridades del gobierno, la planificación es una herramienta clave para que el diseño de la política pública tenga un desarrollo claro con objetivos bien definidos, acordes a las necesidades e interés que deben ser tratados y solucionados durante la construcción de la política pública.

Para que el diseño de la política de género de las fuerzas armadas se construya y finalmente sea emitida en marzo 2013, tuvo que pasar por la negociación entre varios

(aprovechadas y no aprovechadas) y Amenazas reveladas por la información obtenida del contexto externo” (Teresa García López y Milagros Cano Flores, s/f: 5).

³⁴ Entrevista N°001, realizada por la autora a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas el 15 de mayo de 2015 en el MIDENA.

actores, que tenían diferentes intereses, requerimientos, lo cual, impedía que se tome una decisión, además dependían de la autorización del gobierno y de los altos mandos de las Fuerzas Armadas para poder seguir con el desarrollo de la política pública que se explicará a continuación en la siguiente fase.

2.3.3 Toma de decisiones

Siguiendo con el proceso de la construcción de la política de género, esta etapa se refiere a los principios que generaron las alternativas discutidas entre los grupos de interés como:

El Gobierno que fija prioridades, metas y objetivos a alcanzar, así como metodologías. Cuando se dice que es el gobierno quien realiza esta tarea hay que tener en cuenta que, si bien es cierto que formalmente es él quien toma las decisiones, en la realidad interviene en este proceso un número plural de actores (Roth, 2007: 73).

Este grupo de actores de los que habla Roth (2007) estuvo conformado por una Comisión de trabajo para la Política de Género que se detallan a continuación:

- Dra. María Fernanda Carrillo (Directora de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Midena).
- Ministerio de Defensa (Tnnv.-CS.Rosa Morales Secretaria Técnica).
- Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (Crnl. Eduardo Cedeño).
- Ejército Ecuatoriano (Tern. Eduardo Viteri, Mayor Rosita Chacón).
- Armada del Ecuador Cpnv.- CSM. Zoila Valencia, Tnnv.- SU. Mario Bonilla).
- Fuerzas Aérea Ecuatoriana Mayor. William Vizueta, Mayor. Patricia Conterón.
- Dirección de Derecho Humanos Trcn. Carlos Trujillo, Cpcb.- IM.Alexis Cevallos, Capt. Wilma Pastrana.

El papel que cumple cada actor/a en el proceso de decisión depende de sus intereses y recursos, tanto materiales como ideológicos, que son los que finalmente influyen en la decisión que se tomará. Los actores que participaron en la Comisión de trabajo para la Política de Género de las Fuerzas Armadas ecuatorianas decidieron definir cuatro objetivos con sus respectivas políticas que “busca prevenir cualquier tipo de discriminación en las Fuerzas Armadas, fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar e impulsar la coeducación basada en los

principios de igualdad y no discriminación por causa de género” (Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013: 3). Con el fin de conseguir una transversalización de género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas.

Este proceso se desarrolló a través de una planificación, que como explica Roth (2007):

Permite ayudar a tomar decisiones más acertadas, la realidad del proceso de toma de decisión no corresponde necesariamente al esquema racional ideal. El análisis de la toma de decisión, es decir, de la manera como el decisor elige opciones de políticas, ha permitido a los politólogos y analistas construir varios modelos explicativos que pretenden acercarse con más o menos precisión a una realidad plural. De manera simplificada se puede ver la decisión desde dos enfoques. Uno, a partir de la idea de que el decisor disfruta de una libertad completa para tomar sus decisiones, y otro desde el punto de vista opuesto, es decir, que las decisiones tomadas por el decisor son totalmente determinadas por factores que no controla (Roth, 2007: 87).

Finalmente, para tomar una decisión acertada, es necesario que exista planificación además de cumplir etapas para que la decisión que se tome sea la más óptima para solucionar el problema que requiere de una política pública.

Roth (2007) menciona el modelo de la racionalidad absoluta con sus cinco etapas: primero la definición del problema, segundo identificación de valores y objetivos, tercero análisis de las alternativas de soluciones, cuarto aplicación de criterios y quinto toma de decisión y voluntades políticas.

Este modelo implica que los valores y objetivos de los decisores sean siempre claros, que el conocimiento y la información disponible sobre las alternativas de soluciones posibles y sus consecuencias sean completos y que la decisión que se tome sea lo más conforme posible a sus valores (Roth, 2007: 89).

De esta manera, los actores decidieron emitir la “Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador”, que fue suscrita, publicada y presentada el 6 de marzo de 2013, por la ex Ministra la señora Dra. María Fernanda Espinoza. Documento jurídico innovador y pionero que fomenta la igualdad de oportunidades de género y no discriminación mediante acciones positivas sobre la base de los principios constitucionales que forman parte de la política de género; además de crear políticas que respalden la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas ecuatorianas en pie de la

igualdad. A continuación se presentan, los cuatro objetivos de la política de género cada uno con su respectiva política, los cuales forman parte de la fase de implementación.

2.3.4. Implementación

Esta fase es fundamental para el ciclo de políticas públicas, pues que: “es aquí que la política se transforma en hechos concretos, en realidad “tocable”. De hecho, el problema cambia de naturaleza, se desplaza a otro espacio” (Roth, 2003: 121). Las acciones que se tomen respecto al problema en esta fase se deben ejecutar para alcanzar los objetivos deseados.

Recientemente, el Ministerio de Defensa está dirigido por el Arq. Fernando Cordero, quien asumió el cargo de Ministro de Defensa en septiembre de 2014. En marzo 2015 expidió un documento denominado **Avances de Género en el Sector Defensa**, el cual trata sobre los adelantos de la inclusión de la mujer militar, que se han dado en el transcurso de su ingreso, para mejorar sus condiciones e incrementar su número en cada Fuerza.

A continuación se incluyen un cuadro que resume los avances que se han dado en las Fuerzas Armadas en pro de la equidad de género:

Cuadro NRO. 3: AVANCES DE GÉNERO EN EL SECTOR DEFENSA

Avances en Género en el Sector Defensa (marzo 2015)	
PRIMER AVANCE	La Agenda Política de la Defensa 2014-2017 incluye como eje transversal los Derechos Humanos y los Enfoques de Igualdad, con énfasis en los enfoques de Género e Interculturalidad, como el respeto al Derecho Internacional Humanitario, para garantizar el Buen Vivir de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; como la protección de los derechos de los pueblos en aislamientos voluntario o denominados también pueblos no contactados.
SEGUNDO AVANCE	La Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, es una política pública sectorial inclusiva en el ámbito de la defensa nacional, considerada prioritaria y que favorecerá a la convivencia respetuosa del personal militar, a través de cuatro objetivos y estos con sus respectivas políticas.
TERCER AVANCE	El “Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas”, suscrito por la economista Lourdes Rodríguez, Ministra encargada de Defensa Nacional, mismo que establece disposiciones claras e inclusivas sobre aquellos aspectos legales, ocupacionales, de salud integral e infraestructura, no previstas en la legislación militar.
CUARTO AVANCE	Cartilla de Género, aprobada, difundida y socializada a: directivos, instructores, servidores públicos civiles y militares, aspirantes a soldados hombres y mujeres, a partir del año 2011.
QUINTO AVANCE	“Plan piloto de Prevención contra el cáncer de mama en las Fuerzas Armadas”, en el marco de “buenas prácticas” institucionales, a través de campañas de prevención contra el cáncer de mama para las mujeres de la familia militar y, promovido por el COMACO y el Voluntariado Militar.
SEXTO AVANCE	Reglamento Disciplinario y de Recompensa de los/as aspirantes en las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas”, publicado en la O.G.M No.210 de 27 de octubre de 2011.
SÉPTIMO AVANCE	Implementación de los “Protocolos para el procesamiento, trámite y seguimiento de expedientes en materia de Derechos Humanos y de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador”, publicados en la O.G.M No082 de 30 de abril de 2012, para dar un adecuado procesamiento, trámite y seguimiento a aquellos expedientes administrativos y/o quejas presentados por miembros en servicio activo o pasivo, así como por los ciudadanos y ciudadanas, acciones

	que puedan constituirse en contravenciones o afectaciones a los derechos humanos basados en género, originadas por la omisión, aquiescencia o extralimitación del personal militar.
OCTAVO AVANCE	<p>Apertura de nuevas especialidades para el personal militar femenino, así: El 3 de enero de 2011 el Ejército Ecuatoriano a través de las Escuela de Formación de Soldados “Vencedores de Cenepa” (ESFORSE) abre sus puertas a las mujeres en calidad de aspirantes a soldados, en un número de 49, para las especialidades de sanidad, ayudantía general, sistemas, contabilidad y música. Actualmente se han graduado tres promociones y la primera promoción está realizando el curso para ascender a cabo segundo.</p> <p>En la Marina el 20 de diciembre del 2006 se graduó la primera mujer alférez (subteniente) de superficie. En el año 2012 se graduó la primera infante de marina, y la primera oficial de la aviación naval.</p> <p>En la Aviación en el año 2007 ingresaron por primera ocasión 14 cadetes mujeres para pilotos y 5 cadetes mujeres para técnica. Actualmente hay 4 mujeres pilotos de combate. A partir de octubre de 2013 se graduaron las primeras mujeres infantes aérea.</p> <p>El 27 de enero del 2008 la Fuerzas Aérea Ecuatoriana incorpora en calidad de aspirantes a aerotécnicos especialistas (aeromedicina, imprenta y relaciones públicas) a las mujeres. Actualmente la primera promoción ostenta el grado de cabo segundo).</p>
NOVENO AVANCE	El ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas ha ido aumentando de manera progresiva su numérico calculado en un universo aproximado de 40.000 hombres que constituyen el pie de las fuerzas Armadas, de acuerdo al siguiente detalle:

Fuente: Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador, extraído del documento Avances de Género en el sector Defensa año 2015.

Elaboración: La autora.

Con respecto al noveno avance, se presentan dos cuadros que indican el incremento del ingreso de mujeres a las Fuerzas Armadas del Ecuador.

GRÁFICO No 4: Histórico numérico del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas

FUERZA	Año 2006	Año 2008	Año 2013	Año 2014	Año 2015
Fuerza Terrestre	48	69	308	400	462
Fuerza Naval	74	134	322	392	429
Fuerza Aérea	23	30	201	254	282
Total:	145	433	831	1046	1173

Elaborado: Dirección de DDHH, Género y DIH del MIDENA, 2015.

De acuerdo a este cuadro, se puede interpretar que desde el año 2006 el ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas se ha incrementado paulatinamente en cada Fuerza y que al año actual existe un total de 1173 mujeres militares que se encuentran prestando sus servicios, lo que representa un avance en términos de acceso a la institución castrense.

Además se puede interpretar que de las tres fuerzas la que mayor número de mujeres ha tenido ha sido la Fuerzas Naval, seguido por la Fuerzas Terrestre y en menor cantidad la Fuerza Aérea, que hasta la actualidad sólo cuenta con 282 mujeres militares que es un poco más de la mitad del total de mujeres en el ejército que tiene 462, lo cual demuestra que no todas las fuerzas tienen la misma admisión.

GRÁFICO No 5: Resumen del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, año 2015

FUERZA	Oficiales	Personal de tropa	Total por Fuerza	Total en porcentaje
Fuerza Terrestre	247	215	462	1,8%
Fuerzas Naval	105	324	429	4,5%
Fuerza Aérea	67	215	282	4,3%
Total:	370	676	1173	2,9%

Fuente: Dirección de DDHH, Género y DIH del MIDENA, 2015.

Este cuadro muestra claramente que a las mujeres no sólo se les ha dado apertura para ser oficiales, sino también para que ingresen como personal de tropa; incluso se puede identificar que en la Fuerza Naval y Aérea es superior el número de mujeres prestando su servicio como personal de tropa que como oficiales. Además se concluye que actualmente en la Fuerza Terrestre es donde existen más mujeres ocupando las filas militares con un total de 463, seguida por la Fuerza Naval con 469 y después la Fuerzas Aérea con 282. Sin embargo, todavía la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas es muy reducida, ya que no alcanza el 3% del total del personal militar.

Con relación a los países de la región, a continuación se muestra un cuadro con la cantidad de mujeres que hay en las Fuerzas Armadas al 2014; de acuerdo a la información que presenta el Atlas comparativo de la Defensa año 2014.

GRÁFICO No. 6 PERSONAL MILITAR FEMENINO DE OTROS PAÍSES

Fuerzas Armadas ARGENTINA AÑO 2014	Fuerzas Armadas BOLIVIA AÑO 2014	Fuerzas Armadas CHILE AÑO 2014	Fuerzas Armadas URUGUAY AÑOS 2014	Fuerzas Armadas BRASIL AÑO 2014
Total mujeres	Total mujeres	Total mujeres	Total mujeres	Total mujeres
12.590	663	10300	3536	12824

Elaborado por la autora.

A pesar de contar con instrumentos jurídicos como las normas internacionales, nacionales y la Política de Género, las Fuerzas Armadas Ecuatorianas no cuentan con un número significativo que permita visibilizar la presencia militar femenina, como manifiesta Chacón (2014) en su libro *Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*:

Todo hace prever que continuará incrementándose de una forma exponencial a la existente, toda vez que la permanente demanda de superar las diferencias de género se encuentran hoy más que nunca impulsadas desde el poder central y las diferentes instancias de decisión política que demandan la superación de los enfoques asistenciales que a través de los diferentes beneficios sociales a los cuales les han permitido acceder, resultan insuficientes toda vez que la seguridad que permite cubrir y satisfacer cierto tipo de requerimientos, a su vez puede limitar su participación decidida dentro de otros ámbitos, situación que todavía no está vislumbrada por los grados que a la fecha ostentan (Chacón, 2014: 191).

Sustentando lo dicho anteriormente, se presenta a continuación un gráfico que representa el máximo grado alcanzado de las mujeres oficiales en la Fuerza Terrestre que es la de Capitán. Además explica que para la Fuerza Naval equivale a Teniente de Fragata y a Subteniente en la Fuerza Aérea. El cuerpo comando incluye aquello que desde el comienzo de su carrera se forma en las academias militares.

GRÁFICO No.7 MÁXIMO GRADO ALCANZADO EN OFICIALES DE CUERPO COMANDO (2014)



Fuente y Elaboración: RESDAL, Atlas Comparativo de la Defensa 2014.

De acuerdo a las entrevistas realizadas, el principal avance es el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas Ecuatorianas porque cada día existen un número mayor de aspirantes que quieren ingresar a las instituciones militares. Cabe recalcar que la

presencia de las mujeres en estos espacios que eran originariamente sólo para los hombres muestra la ruptura que se ha dado con respecto a los imaginarios sobre la mujer como una persona débil, abnegada, sacrificada y dependiente; hoy por hoy se pretende fomentar el empoderamiento de las mujeres, a fin que asuman sus deberes y persigan el cumplimiento de sus derechos.

Otro avance es la coeducación³⁵, la cual no se reduce a que hombres y mujeres reciban formación militar o académica en un mismo lugar, sino que puedan adecuarse las diferencias entre hombres y mujeres para ejercer la carrera militar. “Para esto es importante tomar en cuenta la necesidad de que la malla curricular tenga un fuerte componente en derechos humanos³⁶.”

El Ministerio de Defensa en el informe de Rendición de Cuentas 2014, con respecto al género, menciona algunos puntos que podrían considerarse como avances:

En el año 2014 se graduaron 71 oficiales mujeres y 93 mujeres entre voluntarios aerotécnicos y tripulantes, incorporándose 164 mujeres más a las Fuerzas Armadas. Actualmente se encuentran en formación 113 oficiales mujeres y 43 de tropa.

El 7,91% del personal femenino de FF.AA labora en el área operativa, el 30,75% labora en el área administrativa y el 60,34% de acuerdo a su especialidad o profesión.

Es importante mencionar que en el 2014 participaron 2 mujeres en Misiones de Paz, una oficial que se encuentra en MINUSTAH y una mujer personal de tropa que se encuentra en Islas Granadinas (Rendición de Cuentas, 2014: 66).

A pesar que se avanzado paulatinamente en los temas relacionados con la igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas, todavía hay elementos

³⁵ “Se llama coeducación a la educación integral de hombres y mujeres, llevada a cabo en convivencia, es decir, ambos géneros reciben la misma educación en una misma institución escolar”, disponible en: <http://www.definicionabc.com/general/coeducacion.php>. visitada el 30 de junio 2015.

³⁶ Entrevista N°002, realizada por la autora a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 15 de mayo de 2015.

históricos y estructurales involucrados en las instituciones militares que no permiten que las mujeres se encuentre en igualdad de condiciones que los hombres. Con respecto a este argumento se entrevistó a un docente experto en el tema el mismo que indica lo siguiente:

Las instituciones operan sobre una matriz histórica, y esa matriz histórica en el Ecuador con relación a las Fuerzas Armadas habla de unas Fuerzas Armadas compuestas exclusivamente por hombres. Recién hace unos 20 años, en los años 90, se comienza a fomentar la inclusión de mujeres dentro de la tropa en primer lugar, y en la oficialidad, pero probablemente son 10 o 15 años atrás cuando se comienza a permitir el acceso a mujeres a la oficialidad.³⁷

Evidentemente hay una matriz histórica masculina dentro de la estructura de Fuerzas Armadas y esto se comprueba en los espacios formales de la institucionalidad, es decir: reglamentos, disposiciones y demás. Pero también en las estructuras informales dentro de las Fuerzas Armadas, como por ejemplo:

Las bromas supuestamente inocente que en realidad vienen cargadas con dosis de machismo, las posibilidades o las disposiciones que muchos oficiales pueden tener frente a las mujeres para ponerles a hacer trabajo meramente administrativo cuando pudieran estar haciendo cualquier función dentro de la tropa³⁸.

Estas estructuras informales de las que habla el entrevistado son un ejemplo de lo que viven diariamente las mujeres en el interior de las Fuerzas Armadas; estas instituciones todavía no se adaptan al hecho que las mujeres formen parte de su espacio de trabajo y esto provoca una asimilación cultural por el cual las mujeres asumen los códigos de informalidad que ofrece la subcultura militar, caracterizada por un tradición paternalista, prebendaria y clientelar.

Esto se debe por la cultura institucional masculina que hay en el Estado, la sociedad y en las instituciones como las militares. “Sin embargo, se puede cambiar esta cultura que obliga a que las mujeres se adapten dejando de lado sus interés y necesidades, mediante

³⁷ Entrevista N°005, realizada por la autora al docente Diego Pérez, el 29 de mayo de 2015.

³⁸ *Ibíd.*

la coeducación del personal militar basada en el respeto a los derechos y sin discriminación”³⁹.

2.3.5 Evaluación

Institucionalmente han existido procesos de evaluación de la Agenda Política de Género a partir de su expedición hasta el 2015, que se expresan en los resultados tanto del Informe de Rendición de Cuentas del 2014 como del documento Avances de Género en Defensa (marzo 2015). Sin embargo, estos procesos de evaluación interna no demuestran las problemáticas centrales por las cuales el proceso de implementación de los objetivos de la Política de Género no se ha ejecutado.

Cabe señalar que la fase de la evaluación es igual de importante que las demás porque a través de esta se puede conocer si ¿La política pública ha tenido éxito o no? ¿Qué se ha hecho para mantenerla? o ¿Si se han cumplido los objetivos planteados? A pesar que “los ciudadanos nunca están del todo satisfechos con lo que hacen sus gobiernos y hasta los gobernantes frecuentemente se decepcionan con los resultados de sus propios esfuerzos”. (Kelly, 2003: 78). A través de esta fase se tendría una visión clara y real de lo que ha sucedido con la implementación de los objetivos propuestos y si se han llegado a cumplir. No obstante, el proceso de evaluación de la Política de Género, es un elemento que no será analizado en esta investigación, porque primeramente se va analizar sobre su implementación con respecto a los avances y limitaciones que ha tenido dicha política en las Fuerzas Armadas ecuatorianas durante los dos años de haberse emitido.

2.4 Avances en la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador

La Constitución de la República en el artículo 11, número 2, inciso primero establece que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades...”, y en el inciso tercero, que “el Estado adoptará medidas de acción

³⁹ *Ibíd.*

afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”

La Constitución determina como uno de los deberes primordiales del Estado en su artículo 11: “garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales”... y en su inciso segundo, número 2 señala que

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación” (Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013: 7).

La Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, constituye una política inclusiva que se encuentra estructurada en base a cuatro objetivos, con sus respectivas políticas, que buscan de manera significativa la implementación de las mismas, con el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la carrera militar.

Con la finalidad de establecer los avances en la Política de Género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas, se debe analizar los cuatro objetivos, que este documento pretende concretar.

OBJETIVO 1: FORTALECER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ACUERDO AL PLAN DE CARRERA PARA HOMBRES Y MUJERES.

Políticas:

Promover el aprovechamiento de las capacidades del personal militar de Fuerzas Armadas, como oficiales y tropa en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acordes a sus competencias.

- a) Impulsar, de manera gradual y progresiva la plena incorporación y acceso de las mujeres a Fuerzas Armadas, en calidad de Oficiales miembros de Tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acorde a sus competencias.
- b) Realizar diagnósticos permanentes sobre la situación de las mujeres en Fuerzas Armadas.
- c) Fomentar la participación de las mujeres en Operaciones de Paz en forma progresiva y acorde a las necesidades de la misión.
- d) Controlar el estricto cumplimiento de todas las actividades y funciones inherentes y no distraer con tareas ajenas a su competencia al personal militar según su respectiva clasificación: arma, técnico, servicios y especialistas, dentro de su grado y plan de carrera.

Fomentar el Servicio Militar Voluntario Femenino.

- e) Impulsar el ingreso al Servicio Militar Voluntario a las mujeres que cumplan los requisitos establecidos por la ley, en forma progresiva, siempre y cuando se disponga de la infraestructura, planes y programas de capacitación.
- f) Implementar un Plan Piloto, que permita definir un diagnóstico, el cual brinde los elementos necesarios para tomar decisiones, acordes a las tendencias sociales y las verdaderas necesidades de la institución militar, con una proyección prospectiva, para poder atender en forma adecuada al Servicio Militar Voluntario Femenino.

Estas acciones positivas que tiene este objetivo aporta para en la transversalización de las Fuerzas Armadas del Ecuador, instituciones militares que se encuentran marcadas por dogmas masculinos que ponen una barrera en la participación de las mujeres y no les dejan que estas cumplan con sus funciones que corresponden a su arma o especialización.

OBJETIVO 2: FOMENTAR EL BUEN VIVIR PARA EL PERSONAL MILITAR FEMENINO Y MASCULINO EN LOS REPARTOS MILITARES.

Políticas:

-Mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares.

- a) Incrementar una infraestructura de habitabilidad adecuada para el personal militar femenino y masculino en todos los grados.
- b) Adecuar o incrementar el espacio laboral para el personal femenino y masculino de Fuerzas Armadas.
- c) Elaborar un plan de instalación de centros infantiles para los hijos e hijas del personal de Fuerzas Armadas, en los repartos militares, que promuevan el involucramiento paterno en la crianza y cuidado de sus hijos.

-Garantizar el derecho a la salud de mujeres y hombres militares.

- a) Mejorar la atención médica y actualizar la calificación de enfermedades catalogadas como catastróficas o de alta complejidad.
- b) Fortalecer las campañas sobre salud sexual y reproductiva del personal militar, promoviendo además la maternidad y paternidad responsable.
- c) Incorporar a la ficha médica, exámenes médicos especiales considerando su condición de hombre o mujer así como su edad, tales como el examen de próstata en hombres y de mama en mujeres.
- d) Fortalecer la atención psicológica al personal militar que haya sufrido violencia de género y otras formas de discriminación.

-Mejorar el Bienestar del personal militar

- a) Definir y dotar de uniformes y prendas militares reglamentarias para el uso del personal militar femenino en Fuerzas Armadas.
- b) Promover el equilibrio de la vida militar y familiar de los/las militares, considerando el hecho de la existencia de familias de conformidad a los artículos 66, 67 y 68 de la Constitución de la República.
- c) Fomentar un buen ambiente laboral reduciendo todo tipo de acoso en los repartos militares y en caso de quejas, el Departamento de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de cada Fuerza realizará un adecuado seguimiento.

- d) Realizar un seguimiento oportuno y adecuado a los temas de violencia intrafamiliar a cargo de los Departamentos de Bienestar de Personal de cada Fuerza.

OBJETIVO 3: FOMENTAR LA COEDUCACIÓN DEL PERSONAL MILITAR BASADA EN EL RESPETO A LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR CAUSAS DE GÉNERO.

Políticas:

Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género.

- a) Promover programas educativos para el cambio de patrones culturales, con enfoque de género y no discriminación, en Fuerzas Armadas, durante los períodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.
- b) Fomentar y generar campañas educativas para prevenir la violencia de género, violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, y la educación sexual y reproductiva responsable.

OBJETIVO 4: CONTROLAR Y PREVENIR HECHOS DISCRIMINATORIOS BASADOS EN GÉNERO, QUE TENGA POR OBJETO MENOSCABAR O ANULAR DERECHOS.

Políticas:

Generar cambios en la legislación militar con enfoque de Género.

- a) Incorporar el enfoque de género en las leyes y reglamentos militares, sin discriminación, estableciendo medidas para ampliar y fortalecer la participación de la mujer en Fuerzas Armadas.
- b) Incorporar en la legislación militar temas que regulen las actividades del personal de Fuerzas Armadas, garantizando los derechos constitucionales, especialmente

aquellos relacionados con la situación de maternidad, paternidad, lactancia, etc., considerando el principio más favorable.

Art. 2.- El Ministerio de Defensa Nacional dará estricto cumplimiento al artículo 277 de la Constitución de la República del Ecuador que en su número 3 dispone: “*generar y ejecutar las políticas públicas, y controlar y sancionar su cumplimiento*”.

Art. 3.- Esta Resolución se publicará en la Orden General Ministerial y en el Registro Oficial, y entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación.

Para que se emita una Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, ésta pasó por el proceso anteriormente descrito, partiendo de la identificación del problema hasta la formulación de la política pública. Los actores políticos que participaron en la comisión de trabajo para la construcción de la Política de Género, fueron los responsables de plantear los objetivos y tomar decisiones que permitan que exista una inclusión de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares.

La implementación de los objetivos mencionados anteriormente están determinados por varios factores que posibilitan que esta fase de la política pública se convierta en acciones concretas.

Para concluir este capítulo, se debe considerar la importancia de la voluntad política que ha existido por parte del gobierno central para promover la construcción de una política de género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas, la misma que estuvo conformada por una comisión de trabajo que no sólo estuvo constituida por mujeres, sino que también contaba con la participación de hombres y personal civil que aportaron con sus distintos conocimientos y experiencias.

No obstante, cabe anotar que a pesar que hay una política de género en las Fuerzas Armadas todavía existen temas que persistencia de inequidades y la falta de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin embargo, se han priorizado temas que necesitaban ser tratados y puestos en la agenda pública para ser solucionados, como por ejemplo fomentar la igualdad de oportunidades en la carrera militar, mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares, que según información

proporcionada en una de las entrevistas realizadas en el MIDENA, dice que el Ministro de Defensa el Arq. Fernando Cordero se encuentra trabajando en implementar la política de género de las Fuerzas Armadas ecuatorianas⁴⁰.

Se han presentado avances con respecto al tema de género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas a partir de la Constitución del 2008, este instrumento jurídico tiene el tema de enfoque de género dentro de sus acciones positivas para que las instituciones militares implementen sus políticas. Es así que en marzo 2015, el Ministerio de Defensa emitió nueve avances de género en sector defensa en donde se incluye la política de género y otros avances que se han ido presentando en el transcurso del ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas del Ecuador.

El siguiente capítulo se centrará en la determinación de las limitaciones que ha existido con respecto a la ejecución de la política de igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador, explicando cuáles son los factores histórico-sociales que han obstaculizado la efectividad de la inclusión de mujeres en estas instituciones militares.

⁴⁰ Entrevista N°002, realizada a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 15 de mayo del 2015.

CAPÍTULO III: LIMITACIONES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR.

El presente capítulo se centrará en el análisis de las limitaciones que existen en el interior de las Fuerzas Armadas con respecto a la inserción de las mujeres en este espacio. Para sustentar lo dicho, se explicarán primeramente las causas histórico-institucionales. Además se reflexionará en torno a las limitaciones en la implementación de la política de género. Se comprenderán como limitaciones tanto a elementos históricos que impiden la permanencia y avance de las mujeres en la carrera militar, como también a los elementos problemáticos que se encuentran dentro del proceso de la implementación de la política de género en las Fuerzas Armadas.

Los factores históricos se definen en las instituciones militares como una “conducta basada en la disciplina, en la subordinación y en la lealtad, pero también en el uso de la fuerza y en el entretenimiento para la resistencia física y psicológica” (Figueroa citado en Pantelides y López, 2005: 47). Además de ser una institución jerárquica construida en base a los atributos asignados a los hombres, las instituciones militares tradicionalmente ha sido un espacio destinado sólo para los guerreros masculinos y las mujeres no entraban en este grupo porque sus roles se enfocan en la maternidad y el cuidado del hogar, pues culturalmente son vistas de esta manera, lo que ha ocasionado que existan limitaciones en su inserción en la vida pública del Estado; más aún es espacios como las instituciones castrenses. Sosteniendo este argumento, Derboy menciona que: “Las Fuerzas Armadas han sido instituciones netamente masculinas, donde se visualiza de manera preponderante un discurso androcéntrico hegemónico” (Derboy, s/f: 5). Por tal razón la dominación masculina ha predominado en estas instituciones militares de manera natural, por lo que las mujeres no han intentado desafiarla para conquistar ese espacio de poder que históricamente han tenido los hombres.

3.1. Limitaciones Institucionales

Una vez que se ha definido el significado de los factores históricos que han perpetuado la división y asignación de roles para hombres y mujeres, se procederá a mencionar sobre las limitaciones institucionales que existe con relación a la inserción de las mujeres a este espacio público militar que ha provocado un quiebre histórico de uno de “los sistemas de organización más tradicionales, básicos y arraigados, al menos, para el mundo occidental. Esto es aquel que asigna al hombre el papel de guerrero y a la mujer el de madre” (Chacón, 2014: 45). Lo que demuestra que las instituciones militares han estado acostumbradas a tratar sólo con hombres y cuando ingresan mujeres a la institución no saben cómo actuar con ellas, pues a pesar de fomentar la adhesión de las mismas mantienen una visión androcéntrica, que legitima el posicionamiento de los hombres como el centro de la humanidad.

Sustentando lo dicho anteriormente, Figueroa citado en Pantelides 2005, sostiene que las Fuerzas Armadas, “son una institución conformada mayoritariamente por varones, con códigos de conducta basados en la disciplina, en la subordinación⁴¹ y en la lealtad, pero también en el uso de la fuerza y en el entrenamiento para la resistencia física y psicológica” (Pantelides, 2005: 47). Estas características generalmente son asociadas con lo masculino, por lo que cuando se piensa en Fuerzas Armadas automáticamente se las familiariza con hombres que son los guerreros y los aptos para enfrentar una guerra, y no con las mujeres por ser socialmente consideradas como débiles y aptas sólo para el cuidado del hogar. Pero ambos géneros son iguales en que tanto:

Varones y mujeres estamos expuestos a una “cultura de género⁴²”
(Nolasco, 1993; Lagarde, 1994; Lamas, 1994; Seidler, 2000) que nos

⁴¹ Componente primordial de la disciplina militar, que consiste en la sujeción al orden, autoridad y mando establecido. Es el acatamiento de las órdenes emanadas de los superiores, así como el cumplimiento cabal de los deberes inherentes a la jerarquía, misión, tarea o función encomendada (Manual de Ética Fuerzas Armadas del Ecuador, 2014:25)

⁴² Todos los procesos de vida, son procesos culturales y todas las personas son seres de cultura, aprenden cultura, generan cultura y viven a través de su cultura (Díaz Guerrero, 2003). De esta forma, ser hombre o ser mujer, tiene algo de natural, empero, más bien es resultado de todo un proceso psicológico, social y

enfrenta cotidianamente a contenidos de socialización muchas veces excluyentes y de los cuales en primera instancia no somos responsables, en la medida en que son los modelos con los que aprendemos a enfrentarnos a la realidad desde nuestra infancia, pero que es conveniente someter a una segunda lectura para tomar distancia de nuestra cotidianidad y apropiarnos de la misma. A partir de ese momento, somos responsables de lo que reproducimos o de lo que no cuestionamos. A la vez esta confrontación nos permite acceder a algunos recursos para modificarlos o, incluso, para resistirnos a reproducirlos (Pantelides, 2005:50).

Lo anterior no hace sino señalar a las Fuerzas Armadas como una institución con una cultura de género masculina en donde no encajan las mujeres porque como dice Chacón (2014), “la posibilidad de ser madre y todo lo inherente a la salud sexual reproductiva se convierten en obstáculo” (Chacón, 2014:45) para la mujer, porque se considera que no puede ejercer su profesión igual que el hombre.

Las mujeres por lo general ocupan cargos solo administrativos en las Fuerzas Armadas, y esto ha provocado que se piense que la mujer tiene más prebendas a comparación del hombre y esto no permite que pueda ejercer un verdadero liderazgo.

Otro punto que resalta la autora es el hecho de que los hombres no acepten la presencia de las mujeres en este espacio público porque no les gusta ser mandados, dirigidos por una mujer y esto se convierte en un problema en el espacio laboral porque las limita a que se adapten a su espacio para mantener el rol protagónico de hombres dentro de la institución (Chacón, 2014: 45).

La Dra. Jenny Pontón docente experta en temas de género señala que:

Las mujeres han estado en la trayectoria de las Fuerzas Armadas más en temas administrativos, cuidado, salud, enfermería pero no en los altos mandos ni en la carrera militar en sí misma.

Históricamente, las mujeres no están aún en puestos de poder porque las mujeres si bien salimos al mundo laboral, todavía siguen teniendo la carga doméstica⁴³.

Para sustentar lo señalado anteriormente, Nancy Goldman citada en Chacón; sostiene que, “la posición de la mujer tiende a ser limitada, reflejando de esta manera que el ingreso de la mujer a los ejércitos mundiales se encuentran condicionado a una serie de parámetros en los cuales no se les brinda la oportunidad de ejercer las mismas actividades que sus compañeros de armas” (Chacón, 2014:59). Esto indica lo complicado que es para la mujer formar parte y mantenerse dentro de una institución formada tradicionalmente por y para los hombres.

Bobea (2008), sostiene que esto se debe a la estructura de poder dominante que prevalece en estas instituciones militares caracterizadas por ser androcéntricas y discriminatorias, por lo que el trabajo de las mujeres en las Fuerza Armadas de América Latina es invisible y que tienen dificultades de incorporación igualitaria al mercado laboral.

Por eso “muchas mujeres militares han apostado a ascender o aprovechar la estructura de oportunidades mediante su adaptación a la cultura dominante, en lugar de intentar desafiarla” (Bobea, 2008: 70). Esto les ha permitido en algunos casos mantenerse dentro de la institución, pero con el riesgo de que la estructura existente dominante se mantenga y las mujeres se sigan adaptando pero en función de las necesidades de los hombres a pesar de que sus requerimientos sean otros.

menciona una investigación interesante sobre el discurso militar en Israel e indica sobre Figueroa citado en Pantelides (2005), trata sobre el lugar que ocupan las mujeres en las Fuerzas Armadas y la permanencia de las mujeres y hombres en las instituciones militares, es así que:

A pesar de la obligatoriedad del servicio militar para varones y mujeres, hay condiciones muy claras para que las mujeres puedan reducir el tiempo de estancia en el Ejército, al contrario de lo que

⁴³ Entrevista N°006, realizada por la autora a la Dra. Jenny Pontón el 26 de mayo de 2015.

sucede con los varones. Se toma en cuenta que las mujeres estén casadas, que tengan hijos o que estén embarazadas como razones para no estar tanto tiempo en la milicia. En el caso de los varones estos no son argumentos válidos, quizá en parte por la feminización de la reproducción, asociada a los roles estereotipados atribuidos a las personas según su sexo biológico (Pantelides, 2005: 64).

Este discurso indica claramente lo que sucede en las Fuerzas Armadas con respecto a la participación de las mujeres cuando no cumplen con los parámetros que les imponen para poder mantenerse dentro de la institución, lo que no pasa con los hombres porque “el modelo militar que se transmite está construido sobre los atributos tradicionalmente asignados a los varones” (Pantelides, 2005:65). Esto genera que la permanencia de la mujer sea más corta dentro de la institución y no pueda concluir su carrera profesional como militar. A estas limitaciones se agrega lo que dice Figueroa citado en Pantelides (2005) con respecto a:

Los puestos superiores del Ejército, difícilmente son alcanzados por las mujeres y que, cuando estas últimas se destacan, son asignadas a labores administrativos, mientras que a los varones se les da posiciones de combate. Ello influye en (y a la vez es influido por) la posibilidad del ascenso y en la reproducción de los roles de género: protectores y protegidas.

Haciendo referencia a lo que dice Rayas (2009), en el marco teórico con relación a la exclusión de las mujeres en posiciones de combate y explica que dentro de la guerra se piensa que las mujeres son las encargadas de sanar y cuidar a los hombres que son los designados a enfrentar una guerra por su rol de guerreros y protectores.

A ello se añade lo que dice, Sofía Zaragocín, en su artículo “Políticas de inclusión liberal y el paradigma del buen vivir, feminismo hegemónico y multiculturalismo: El caso de las Fuerzas Armadas ecuatorianas y bolivianas”, menciona que:

También podemos considerar que la inclusión de género causa un mayor quiebre en relación a la representación e identificación desde lo corporal en el mundo militar, lo cual presenta un mayor obstáculo para la integración de mujeres. Por más presión que exista por la predominancia del mundo cultural de hombres militares blanco/mestizos con visiones heteronormativas⁴⁴ sobre el cuerpo y la

⁴⁴ Predominio del patrón heterosexual en las relaciones sexuales y sociales (Comisión de transición hacia el consejo de las mujeres y la igualdad de género, 2011: 34).

familia, no se puede anular una diferencia corporal mediante el uso del uniforme. Los cuerpos de las mujeres militares han sido cuestionados por no ser suficientemente “fuertes” para una participación efectiva en operativos militares y hasta la posibilidad de ser madre es un obstáculo para el ascenso en la carrera militar. Luego, el cuerpo es una unidad de análisis muy importante a la hora de estudiar las relaciones de género, las construcciones masculinas y femeninas y el rechazo existente a la inclusión de la mujer en el ámbito militar (Zaragocín, 2014: 65,66).

Efectivamente el tema de género en las instituciones militares ha generado quiebres en el interior de las Fuerzas Armadas, porque todavía persiste un pensamiento androcéntrico que rechaza la participación de la mujer en el ámbito militar por su condición física, corporal como bien dice la autora mencionada. Entonces ese rechazo se convierte en una limitación, como los de ámbito cultural que representa lo masculino y no lo femenino⁴⁵, así como también una historia bien masculinizada que no permite un cambio más bien de la cultura institucional que por tradición se ha mantenido.

Además existen cuestionamientos con relación a la presencia de la mujer en el espacio militar como por ejemplo los que menciona Zaragocín:

El corte de cabello que pueden hacerse las mujeres, sobre los aretes que deben usar, el pintado, el uniforme si debe estar más ajustado o no, el tema de la maternidad que es recurrente, si las mujeres son suficientemente fuertes, etc. Esto finalmente tiene que ver principalmente con el cuerpo, si realmente la mujer está físicamente preparada para el combate.

Estos cuestionamientos se obtuvieron cuando se realizó el primer diagnóstico de género en el 2009, con el Departamento de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa junto con Naciones Unidas. Con respecto a esto Sofía Zaragocín dice que esta gama gigantesca de razones tiene que ver en el fondo con

⁴⁵ Feminidad y masculinidad son los patrones que ofrece el sistema de género vigente los cuales conducen a la represión de los deseos, inclinaciones, aptitudes y sentimientos personales de las mujeres. Mujeres y hombres nos comportamos como la sociedad espera o tiene codificado para cada género, y no como queremos (¿Sabías que... Un glosario feminista?, 2011: 31).

un imaginario social⁴⁶ muy rígido acerca de quién debe ser parte de las Fuerzas Armadas⁴⁷”.

Con respecto a los imaginarios sociales que menciona la autora, Rosita Chacón en su libro *Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas 2014*, indica que:

La imagen de la mujer, al igual que muchos otros aspectos en la vida de las sociedades, obedece a una construcción histórica, social, cultural y de género en el cual confluyen todas las expectativas de un grupo humano; siendo estos “[*imaginarios sociales*] una clave para entender el funcionamiento de las comunidades y grupos humanos... y los sentimientos predominantes en los grupos” (Chacón, 2014:43).

La construcción histórica de la sociedad y de las Fuerzas Armadas han asignado diferentes roles para los hombres y las mujeres de acuerdo a su condición física, esto ha provocado que la presencia y permanencia de la mujer en un espacio que obedece a una cultura de género masculina sea difícil y corta, porque como se mencionó anteriormente las mujeres han debido adecuarse a la institución militar; esto termina generando la posibilidad de que se le asigne a las mujeres a posiciones que no tienen preponderancia y en las cuales no se toma decisiones trascendentales, liderazgo dentro de la carrera militar y esto en última instancia termina afectando a las oportunidades que puedan tener. Esto se debe como dice Galdón (2002):

A la pervivencia de hondos prejuicios sociales que apartan a la mujer de los ámbitos de poder que tradicionalmente son ocupados por hombres. El concepto de poder que tiene la sociedad es definitivamente masculino. Sin embargo, aún podemos encontrar una raíz más profunda del problema, y es que el conocimiento al que hoy se accede no es neutral, no es inocuo, sino claramente tendencioso, pues es el fruto del análisis de las cuestiones desde una perspectiva exclusivamente masculina.

⁴⁶Creación incesante y esencialmente indeterminada (social-histórica y psíquica) de figuras/formas/imágenes, y sólo a partir de éstas puede tratarse de “algo”. Mediante el imaginario social sabemos quiénes somos, y qué papel debemos desempeñar en la sociedad. Mediante la creación cada sujeto va transformando tanto la idea que tiene de sí mismo como su papel, y su lugar en la sociedad. La sociedad vista como una interpretación del mundo, una creación de su propio mundo (Erreguerena, 2001: 15). Disponible en: http://148.206.107.15/biblioteca_digital/capitulos/21-524ith.pdf. Fecha consulta 6 de septiembre 2015.

⁴⁷ Entrevista N° 007, realizada por la autora a la Dra. Sofía Zaragocín el 23 de julio de 2015.

Como consecuencia de lo que menciona la autora, se obtiene la escasa presencia de las mujeres en posiciones de toma de decisiones o de poder, porque todavía se sigue considerando a la mujer como no apta, porque es un espacio que se le asignó al hombre por naturaleza, como las Fuerzas Armadas que:

Operan sobre una matriz histórica masculina y esto se comprueba tanto en los espacios formales de la institucionalidad, es decir: reglamentos, disposiciones y demás, pero también en las estructuras informales dentro de las Fuerzas Armadas: las bromas supuestamente “inocentes” que en realidad vienen cargadas con dosis de machismo, las posibilidades o las disposiciones que muchos oficiales pueden tener frente a las mujeres para ponerles a hacer trabajo meramente administrativo cuando pudieran estar haciendo cualquier función dentro de la tropa⁴⁸.

Esta cultura de género masculino que tiene la sociedad es lo que impide que la mujer pueda ejercer su profesión militar con el mismo poder que los hombres, lo cual demuestra que todavía existen prejuicios que excluyen a la mujer de estos espacios de poder, a pesar de que se encuentre preparada y formada para ejercer. Por ejemplo, “cuando una mujer se encuentra al mando no es lo mismo que cuando manda un hombre porque no tiene el mismo poder y no le obedecen, a pesar que la cadena de mando explica quienes toman las decisiones, quién manda y no se cuestiona⁴⁹”.

La consecuencia de todo ello es una escasa presencia de la mujer en los niveles más altos de decisión, provocada por la idea de masculinidad que sigue impregnando la percepción que del poder tiene la sociedad. Se concibe a la mujer como una criatura falta de las energías y de la capacidad de resolución que se le suponen por naturaleza al hombre. Parece que se percibiera como una suerte de peligro ineludible para la esencia de la propia mujer, su participación en las esferas que requieren un mayor compromiso y responsabilidad; en otras palabras: el poder no es femenino. Nos encontramos, entonces, no ya con fuertes trabas desde un punto de vista meramente instrumental, sino con serios obstáculos desde una perspectiva de concepción del poder (Galdón, 2002: 4 y 5).

⁴⁸ Entrevista N°005, realizada por la autora al docente Diego Pérez el 29 de mayo de 2015.

⁴⁹ *Ibíd.*

Esto habla de una cultura institucional masculina, inserta dentro de un Estado masculino, con una cultura de género masculino, que no permite la plena inserción de la mujer en el ámbito laboral y social. Al ser las mujeres diferentes a los que tradicionalmente han sido parte de las Fuerzas Armadas, “se convierten en sujetos en constante y permanente observación por parte de sus compañeros quienes no siempre las identificaron como parte del grupo, lo que puede traducirse en prácticas de diferente naturaleza, inclusive de rechazo” (Chacón, 2014: 59). En este sentido, las mujeres han debido adaptarse a la estructura de poder dominante que caracteriza a las instituciones militares para poder formar parte de este grupo.

Al igual que Galdón tenemos a Simone de Beauvoir citada en Carnero 2005, indica el pensamiento que tiene la autora con respecto a lo masculino y femenino.

Determinando así, que masculino es el espacio de la construcción de discursos, de lo público, de lo político y también de lo ético, de la producción cultural y simbólica, de los descubrimientos, de la ciencia y la filosofía. En suma, masculino es el poder. Femenino, en cambio, es el espacio privado, cerrado, el del matrimonio, de la maternidad, el de la vida hogareña y el trabajo doméstico. En pocas palabras, femenino es el ámbito familiar (Carnero, 2005:3).

En virtud de todo esto, nacen las diferencias entre los hombres y las mujeres en la sociedad y cultura que asignan conductas, roles de acuerdo a la tradición, costumbres que tenga cada espacio público. Es así, que se vuelve difícil que en el interior de las Fuerzas Armadas exista equidad de género que significa:

Que las mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder, con justicia e igualdad, al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, así como tomar decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Se refiere a la aceptación de las diferencias entre mujeres y hombres buscando el equilibrio entre ambos sexos, para que ninguno de los dos se beneficie perjudicando al otro. También a que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y reciban el mismo trato de acuerdo con las condiciones, características o situaciones de ventaja o desventaja de cada cual. Se trata del reconocimiento de la diversidad sin que ésta sea motivo para la discriminación (Comisión de transición hacia el concejo de las mujeres y la igualdad de género, 2011:28,29).

En el interior de las Fuerzas Armadas ecuatorianas se puede evidenciar diferencias entre hombres y mujeres al momento de acceder a una especialidad, lo cual demuestra que

todavía la equidad de género es sólo una idea porque no se aplica por ejemplo al momento de acceder a un arma, servicio o especialidad.

A continuación se presenta un cuadro elaborado por la Mayor Rosita Chacón en donde se hace un resumen de las tres Fuerzas e indica a qué especialidades puede acceder el personal femenino.

**Cuadro No. 6 Resumen de especialidades para el personal militar femenino
(oficiales)**

FUERZA	CLASIFICACIÓN	ESPECIALIDADES
TERRESTRE	Arma	Artillería, Ingeniería, Inteligencia Militar, Comunicaciones.
	Técnicos	Ingeniería Civil, Mecánica, Electrónica, Sistemas.
	Servicios	Material de Guerra, Intendencia y Transporte.
	Especialistas	Justicia, Medicina, Odontología, Veterinaria, Comunicación Social.
NAVAL	Arma	Superficie, Infantería de Marina, Aviación Naval.
	Servicios	Abastecimientos.
	Especialistas	Justicia, Sanidad, Odontología, Ingeniería, Administración, Comunicación Social, Arquitectura.
AÉREA	Arma	Pilotos, Infantes Aéreas.
	Técnicos	Entre otros: Abastecimientos, Armamento, Defensa Aérea, Personal, Inteligencia, Logística.
	Especialistas	Justicia, Medicina, Arquitectura, Finanzas, Relaciones Públicas.

Fuente: Direcciones de Personal de cada una de las Fuerzas, año 2012.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

La autora indica en el cuadro por Fuerza las especialidades a las que pueden acceder el personal femenino en el interior de las Fuerzas Armadas ecuatorianas. Esto demuestra que de acuerdo a la clasificación de cada Fuerza principalmente en la de Arma todavía

existen especialidades que se encuentran restringidos para la mujeres como en la Fuerza Terrestre el Arma de infantería, Caballería Blindada y Aviación del Ejército, en Servicios se mantiene igual; y, en Especialidades se ha incrementado Comunicación Social. En la Fuerza Naval se ha restringido Submarinistas y se mantiene igual en lo referente a abastecimientos y especialistas. Y finalmente en el caso de la Fuerza Aérea se mantienen las mismas especialidades y cabe recalcar que esta Fuerza las mujeres pueden acceder a las dos Armas que tienen al igual que sus compañeros varones.

En este sentido, no se podría decir que existe igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la carrera militar, porque la cultura institucional masculina no les permite formar parte de especialidades que consideran como no aptas para las mujeres militares, lo cual se convierte en una limitación para poder ejercer su profesión como militar.

De igual forma, la participación femenina en las operaciones de paz, sigue siendo muy limitada como indica Resdal, a pesar de la evolución y la adopción teórica de varias Resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas como la Resolución 1325 sobre la mujer, paz y seguridad que señala la necesidad de contar con mujeres en los procesos de mantenimiento y promoción de la paz y seguridad internacionales,

Las perspectivas de género no parecen haber sido interiorizadas, todavía, por los actores de mantenimiento de la paz, sean éstos civiles, policiales o militares. En muchos contextos de mantenimiento de la paz, el género y la violencia de género todavía no forman parte de una estrategia de protección de civiles. Esto implica que el género todavía no es utilizado sistémicamente como un elemento crucial para la resolución de conflictos. Generalmente, el género continúa siendo considerado un factor de “vulnerabilidad”, no un elemento para fortalecer la resolución de conflictos. Esto resulta en una aplicación aún limitada de las resoluciones, tanto en términos de presencia de peacekeepers⁵⁰ femeninas como en la habilidad para concebir las estrategias para la paz con una perspectiva de género.

⁵⁰ Son los peacekeepers militares o policiales que participan de una operación en campo (contingentes militares y la policía de la ONU, incluidos los observadores militares). RESDAL, disponible en: http://www.resdal.org/wps_sp/peacekeepers_03.html, visitada el 29 de septiembre de 2015.

Luego de mencionar las limitaciones institucionales que existen con respecto a la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas se puede concluir con aquello que manifiesta Carme de la Rosa citada en RESDAL (2009), que existe todavía una:

Cultura de las elites políticas y económicas que se han caracterizado por ser profundamente patriarcales, conservadoras y masculinas en las instituciones militares y policiales, ya que son reflejo del uso de la fuerza (esta última asociada al imaginario de la masculinidad) La mujer se encuentra inmersa en un modelo político, cultural y económico en el que se ha establecido una simbología y códigos que refuerzan la exclusión y discriminación. (Resdal, 2009: 148-149).

Lo mencionado anteriormente indica que la mujer no pueda acceder a tener las mismas oportunidades laborales que sus compañeros hombres porque son extrañas dentro de las instituciones militares por su condición natural como la de ser madre y también por la construcción social que existe sobre ellas, como no aptas para ocupar una especialidad como la infantería que requiere de más fuerza porque tiene que ver directamente con la guerra.

Los antecedentes que se han mencionado en esta primera parte del capítulo III, da el inicio a la introducción de la segunda parte que trata sobre las limitaciones que existe con respecto a la implementación de la política de igualdad de oportunidades en las Fuerzas Armadas, porque es a partir de las limitaciones institucionales que nace las restricciones en la aplicación de la Política de Género en las Fuerzas Armadas que a continuación serán analizadas.

3.2 Limitaciones en la implementación de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador

En esta segunda parte del tercer capítulo, se analizará las limitaciones con respecto a la implementación de la Política de Género, la misma que se crea por la voluntad política del gobierno de turno para contar con una política pública que fortalezca la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres de las Fuerzas Armadas y además prevenir cualquier tipo de discriminación.

En este trabajo se definirá como limitaciones a los obstáculos e impedimentos que se dan por los diferentes intereses y necesidades, que existen entre los actores durante el proceso de la implementación de la Política de Género en las Fuerzas Armadas.

La implementación de la política de género es una fase importante porque “es ahí que la política, hasta este entonces casi exclusivamente hecha de discursos y de palabras, se transforma en hechos concretos en realidad palpable” (Roth, 2007: 107). Se vuelve difícil porque depende de varios factores como la influencia y los recursos de los cuales dependen para poder solucionar los problemas con acciones concretas.

En el capítulo I, Jones (1970), determina que hay cinco fases en el ciclo de la política pública por los cuales transita: la identificación de un problema, formulación de soluciones o acciones, toma de decisión, implementación y evaluación.

Sin embargo, Kelly (2003), dice que, el ciclo de las políticas públicas transita por una fase más, que es la puesta en agenda, es aquí, que el problema ingresa a la agenda pero necesita un alto nivel de consenso entre los actores en cuanto a su consideración en la agenda, para que ningún político se atreva a ignorar la opinión pública. Además debe contar con un grupo de promotores que tengan un alto nivel de influencia o poder (Kelly, 2003: 66,67).

La fase en la cual se profundizará será la implementación. Según Revuelta (2007), “es un momento, un proceso, a través del cual una política puede ser influenciada por diversas variables independientes – actores y factores que pueden apoyar, alterar u obstruir el cumplimiento de los objetivos originales” (Revuelta, 2007: 139). Es así, que surgen limitaciones que finalmente influyen en la implementación de una política pública.

Esta fase es igual de importante que las otras fases del ciclo de la política pública, pero se debe señalar que es “ahí que la política, hasta este entonces casi exclusivamente hecha de discursos y de palabras, se transforma en hechos concretos, en realidad palpable” (Roth, 2002: 107).

La implementación puede tener limitaciones, obstáculos que impide que se desarrolle efectivamente y consiga obtener los resultados deseados por los actores sociales porque como dice Kelly,

Se puede dificultar cuando los que tienen la responsabilidad de su ejecución no están de acuerdo con la política. Los funcionarios tienen sus propios modos de entabrar y hasta sabotear las políticas públicas que ellos consideran inconvenientes, sea por sus ideales o por sus intereses personales (Kelly, 2003:77).

Sin duda alguna, en la implementación se puede presentar limitaciones que finalmente impidan que las acciones tomadas no se cumplan por la falta de un consenso entre los actores. Partiendo de esto, a continuación, se tratará sobre las limitaciones que existen en relación a la fase de la implementación de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador. Esta política pública, cuenta con cuatro objetivos que tratan sobre la integración de la mujer en la institución militar, además fomenta la igualdad de derechos y oportunidades entre los hombres y mujeres militares.

Para explicar las limitaciones en la implementación de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador, se ha tomado como referencia los cuatro objetivos de la política que se plantearon para implementarlas.

POLÍTICAS

OBJETIVO 1: FORTALECER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ACUERDO AL PLAN DE CARRERA PARA HOMBRES Y MUJERES.

Promover el aprovechamiento de las capacidades del personal militar de Fuerzas Armadas, como oficiales y tropa en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acordes a sus competencias.

g) Impulsar, de manera gradual y progresiva la plena incorporación y acceso de las mujeres a Fuerzas Armadas, en calidad de Oficiales miembros de Tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acorde a sus competencias.

Con respecto a esta acción, Chacón (2014), explica que todavía las mujeres no tienen acceso a todas las armas que tienen las Fuerzas Armadas. En la Fuerza Terrestre por ejemplo, se encuentra restringido: Infantería, Caballería Blindada y Aviación del Ejército; en la Fuerza Naval se encuentra restringido Submarinista y en la Fuerza Aérea las armas a la que acceden los hombres son las mismas para las mujeres como Pilotos e Infantes Aéreas, lo que demuestra que esta Fuerza existe mayor apertura en el campo laboral para las mujeres militares.

Estas limitaciones existen todavía debido como bien dice Bobea (2008):

A la estructura de poder dominante, las fuerzas militares tienden a reducir las posibilidades de movilidad y realización profesional de las mujeres por su formación tradicional que siempre ha predominado. Por tal razón, las mujeres han apostado a ascender o aprovechar la estructura de oportunidades mediante su adaptación a la cultura dominante en lugar de intentar desafiarla.

Las Fuerzas Armadas siempre ha sido una institución tradicional, por eso ha sido difícil romper las barreras que limitan a las mujeres su pleno desarrollo laboral en el campo de combate y es por ello que les ha tocado adecuarse a la institución para permanecer dentro de ella.

h) Realizar diagnósticos permanentes sobre la situación de las mujeres en Fuerzas Armadas.

El tema de realización de diagnósticos en las Fuerzas Armadas, se encarga, la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa. Se realizó un diagnóstico de la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas en el año 2010, para la creación de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

En el 2014 el Ministerio de Defensa presentó el Informe de Rendición de Cuentas. Uno de los puntos que menciona es sobre el fortalecimiento del respeto a los Derechos Humanos y los enfoques de igualdad en la Defensa y la seguridad integral. Este trata sobre la situación de Género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas. En este informe se presenta el número de mujeres que se graduaron en el 2014 y que se incorporaron a las escuelas de formación. También se señala en porcentajes su desempeño profesional de acuerdo a su clasificación por arma, servicios y especialista y finalmente informa cuantas mujeres en el 2014 participaron en Misiones de Paz.

En marzo del 2015 se presentó el documento Avances en Género en el Sector Defensa. A pesar de contar con nueve puntos que informan los avances que se ha realizado con respecto al tema de Género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas, existe un punto importante que no menciona este documento sobre la coeducación del personal militar

basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género. Sobre este aspecto, no se detalla si la coeducación implica la incorporación del enfoque de género en todo el proceso curricular.

- i) Fomentar la participación de las mujeres en Operaciones de Paz en forma progresiva y acorde a las necesidades de la misión.

Para Resdal (2009), la participación de las mujeres en Operaciones de Paz, sigue siendo bien limitada:

La falta de representatividad femenina en la contribución de la región a las operaciones de paz no sólo representa una brecha entre la doctrina que busca implementar la organización, y su implementación práctica. También supone una oportunidad perdida para que las primeras generaciones de mujeres militares y policías de los países de la región atraviesen por una experiencia provechosa a nivel profesional. Las experiencias contadas por las mujeres partícipes de estas actividades son más que positivas, destacándose la importancia de integrarse a equipos amplios y el empeño puesto en las tareas asignadas, sin que el ser mujer haya significado algún limitante (Resdal,2009:122).

En el caso ecuatoriano, se puede evidenciar según el informe de Rendición de Cuentas 2014, que la participación de las mujeres en operaciones de paz es limitada y reducida, porque existen pocas mujeres designadas en estas operaciones. “En el 2014 participaron 2 mujeres en Misiones de Paz, una oficial que se encuentra en MINUSTAH y una mujer personal de tropa que se encuentra en Islas Granadinas”. (Rendición de Cuentas 2014: 66).

- j) Controlar el estricto cumplimiento de todas las actividades y funciones inherentes y no distraer con tareas ajenas a su competencia al personal militar según su respectiva clasificación: arma, técnico, servicios y especialistas, dentro de su grado y plan de carrera.

Según el informe de Rendición de Cuentas 2014, “el 7,91% del personal femenino de Fuerzas Armadas labora en el área operativa, el 30,75% labora en el área administrativa y el 60,34% de acuerdo a su especialidad o profesión” (Rendición de Cuentas 2014: 66). Esto muestra claramente que existe limitaciones porque el personal femenino no ejercen

el 100% su especialidad, porque se encuentran realizando otras actividades que no tienen que ver con su arma; “por ejemplo oficiales mujeres que son de armas y se encuentran realizando el trabajo de protocolo en el Ministerio de Defensa, entonces les distraen de su trabajo para que estén de figura institucional⁵¹”.

1. Fomentar el Servicio Militar Voluntario Femenino.

- k) Impulsar el ingreso al Servicio Militar Voluntario a las mujeres que cumplan los requisitos establecidos por la ley, en forma progresiva, siempre y cuando se disponga de la infraestructura, planes y programas de capacitación.
- l) Implementar un Plan Piloto, que permita definir un diagnóstico, el cual brinde los elementos necesarios para tomar decisiones, acordes a las tendencias sociales y las verdaderas necesidades de la institución militar, con una proyección prospectiva, para poder atender en forma adecuada al Servicio Militar Voluntario Femenino.

Chacón (2014), indica que hasta la presente fecha aún no se han aprobado las estrategias para su implementación, a pesar de que es una acción de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador. Es así, que todavía no se cuenta con un plan piloto que preste todas las facilidades de instructores, de guarniciones, de logística, de seguridad y privacidad (Chacón, 2014: 190). Lo que demuestra que no hay un acuerdo entre los actores encargados que son los altos mandos que toman las decisiones de implementar estas acciones, necesarias para la plena inserción de la mujer en el ámbito de la conscripción.

OBJETIVO 2: FOMENTAR EL BUEN VIVIR PARA EL PERSONAL MILITAR FEMENINO Y MASCULINO EN LOS REPARTOS MILITARES.

⁵¹ Entrevista N°003, realizada por la autora a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 18 de junio d 2015.

POLÍTICAS

1. Mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares.

- d) Incrementar una infraestructura de habitabilidad adecuada para el personal militar femenino y masculino en todos los grados.
- e) Adecuar o incrementar el espacio laboral para el personal femenino y masculino de Fuerzas Armadas.

Las acciones que presenta esta política sobre el mejoramiento de la infraestructura en los repartos militares, “necesitan de presupuesto y la autorización de los altos mandos para poder hacer los cambios, adecuaciones necesarias para que el personal militar masculino y femenino estén cómodos y tengan los repartos suficientes para vivir⁵²”.

En varias ocasiones las mujeres no cuentan con habitaciones, área médica y baños para ellas en los repartos militares, sobre todo en las instituciones de formación y perfeccionamiento de personal que reciben a las mujeres bajo el régimen de internado a quienes se les debe dar seguridad y privacidad⁵³.

La vivienda compartida para las mujeres se otorga sin contemplar sus necesidades de privacidad, y esto provoca un malestar en el personal femenino; estos espacios se construyeron únicamente pensando en el personal masculino. “Todavía están pendientes algunos requerimientos para el personal militar femenino porque no cuentan con el presupuesto para poder iniciar con la construcción y adecuación de los repartos⁵⁴”, la vivienda que se asigna a las mujeres en los repartos militares se constituye en una limitación de carácter físico, pues se vulnera la privacidad e intimidad de este personal. Otro ejemplo es lo que sucede en “las aulas militares que fueron pensadas para recibir a una cantidad aproximadamente de cuarenta hombres militares y cuando ocupan las

⁵² Entrevista N°001, realizada a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 15 de mayo de 2015.

⁵³ *Ibíd.*

⁵⁴ Entrevista N° 004, realizada a un funcionario público de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 15 de julio de 2015.

mujeres representa un espacio muy grande para ellas⁵⁵". Entonces Chacón (2014), señala:

Que algunas guarniciones militares, no han podido cumplir con los requerimientos necesarios para acoger a las mujeres militares, en lo referente a sus piezas de descanso (habitación), al área médica baterías sanitarias; requiriéndose adecuaciones y construcciones de manera inmediata, sobre todo en las diferentes escuelas de formación, que deben acoger a su interior y bajo régimen de internado a mujeres, a quienes se les deberá garantizar su seguridad y privacidad Chacón, 2014: 232).

El mejoramiento en la infraestructura de los repartos militares, se relaciona no solamente con las condiciones de habitabilidad de las mujeres, sino también con las necesidades de privacidad y de resguardo de la intimidad. La construcción o mejoramiento de infraestructura para las mujeres militares es un aspecto de la política que no se ha implementado, probablemente porque no ha sido considerado como un aspecto prioritario.

2. Garantizar el derecho a la salud de mujeres y hombres militares.

e) Mejorar la atención médica y actualizar la calificación de enfermedades catalogadas como catastróficas o de alta complejidad.

La atención médica en las Fuerzas Armadas hace una distinción entre hombres y mujeres en la medida que se han establecido procedimientos médicos para la atención del personal masculino más no para el femenino.

“Por eso no se cuentan con especialistas como una ginecóloga para que trate las enfermedades propias de la mujer, así como también de especialistas oncólogos que se dediquen a tratar el cáncer de seno⁵⁶". Esto representa limitaciones que existen en la salud y que provocan un malestar en los pacientes porque no se garantiza totalmente la atención médica en el Hospital de las Fuerzas Armadas.

⁵⁵ Entrevista N° 003, realizada por la autora a una funcionaria de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 13 de junio de 2015.

⁵⁶ Entrevista N° 001, realizada por la autora a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 15 de mayo de 2015.

Para sustentar lo anteriormente mencionado se presenta ejemplos que indican las limitaciones que existen con respecto a la salud del personal femenino.

Por ejemplo la ficha médica se construyó pensando sólo en las enfermedades de los hombres; se puede encontrar examen de próstata pero no Papanicolaou para las mujeres, a pesar de que hay mujeres en las Fuerzas Armadas. Los exámenes médicos por ejemplo del cáncer de mama a las mujeres les realizan a partir de los 35 años a pesar de que la evidencia era que a partir de los 25 años se podía presentar la enfermedad.

Además, se hizo un levantamiento de información del cáncer de mama y una campaña, pero porque la mayoría que tenían esta enfermedad eran los hombres⁵⁷.

El hecho de que las Fuerzas Armadas ecuatorianas no cuenten con programas de salud en función del personal femenino ya es una limitación para las mujeres, pues ellas no pueden acceder a una atención médica adecuada y oportuna según sus requerimientos.

Igualmente, como dice Chacón (2014):

Si bien por un lado, los problemas de salud física en la mujer militar, generan cierta incertidumbre, esta se acrecienta aún más en lo referente a su salud mental y social. Solo el estudio de las respuestas emocionales de la mujer a través del tiempo en el ámbito militar permitirá la planificación y ejecución de programas de salud mental preventivos que eviten el apareamiento de disturbios mentales o disfunción en su medio familiar, laboral y social.

No sólo en la salud física se tiene limitaciones sino también en lo referente a la salud mental porque no se cuenta con programas preventivos que eviten los desórdenes mentales que pudiesen generarse, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres.

En cuanto al derecho a la salud para el personal militar femenino, se puede decir que es un aspecto que aún no se ha implementado, principalmente por dificultades presupuestarias para la contratación de médicos especialistas en enfermedades propias de las mujeres así como de enfermedades catastróficas. No obstante, se debe reconocer

⁵⁷ Entrevista N°003, realizada por la autora a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 18 de junio de 2015.

que hay un intento por construir una ficha médica que haga una distinción entre hombres y mujeres para poder obtener estadísticas que demuestren las problemáticas relacionadas con la salud de ellas en las Fuerzas Armadas.

OBJETIVO 3: FOMENTAR LA COEDUCACIÓN DEL PERSONAL MILITAR BASADA EN EL RESPETO A LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR CAUSAS DE GÉNERO.

Para eliminar toda forma de discriminación, exclusión y violencia entre hombres y mujeres militares dentro de la carrera militar, se debe rediseñar las mallas curriculares principalmente y realizar campañas educativas para que no tengan en sus componentes los patrones culturales masculinos que caracterizan a las Fuerzas Armadas. Con respecto a estos patrones culturales Rial (2009) sostiene que:

Habitualmente toda fuerza militar sigue arrastrando valores y un ethos⁵⁸ que es en esencia antifemenino. Suelen ser fuerzas paternalistas⁵⁹ y en más de un reglamento de disciplina así se establece. Suelen ser prebendarias, a pesar de que las reglas deberían no permitir esa práctica, y de algún modo clientelísticas⁶⁰. La estructura de poder se instala alrededor de esos valores, y es en ese

⁵⁸ “Un ethos es el espíritu que permea a un grupo social, un conjunto de actitudes y valores, de hábitos arraigados en el grupo. Podemos así, hablar de un ethos militar, religioso, de la sociedad de mercado, del de la familia Pérez, de los gamines bogotanos, etc. En las sociedades siempre hay ethos dominantes y ethos dominados. En tiempos de guerra el ethos militar se hace dominante y tiende a pernear a todos los otros ethos que componen la organización social” (Guzmán, 2006, s/p).

⁵⁹ Paternalismo.- tendencia a aplicar las formas de autoridad y protección propias del padre en la familia tradicional a relaciones sociales de otro tipo; políticas, laborales, etc. (Real Academia Española, 2001, <http://www.rae.es/>).

⁶⁰ Clientelismo.- sistema de protección y amparo con que los poderosos patrocinan a quienes se acogen a ellos a cambio de su sumisión y de sus servicios (Real Academia Española, 2001, <http://www.rae.es/>).

marco que debe buscarse un cambio en las estructuras de oportunidad, aprovechando los condicionamientos sociales que imponen los cambios en los mercados de trabajo (Rial, 2009: 44).

Las limitaciones que se dan en la implementación de este objetivo se deben, como bien dice Rial, a los patrones culturales que tradicionalmente han permanecido en las Fuerzas Armadas. Esto contribuye a la visión androcéntrica que tienen las instituciones militares y la sociedad que “presupone que la experiencia masculina sería la universal la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina. Sistema social centrado en la autoridad y necesidades masculinas” (Comisión de transición, 2011: 11). Es así que el trabajo de la mujer se vuelve invisible y menos importante que el realizado por los hombres porque predomina una cultura dominante esencialmente androcentrista y discriminatoria. Esto es una limitación que reduce las posibilidades de realización profesional de las mujeres en instituciones militares como las Fuerzas Armadas. Esto confirma lo que señala Bobea (2008):

Las mujeres has apostado a ascender o aprovechar la estructura de oportunidades mediante su adaptación a la cultura dominante, en lugar de intentar desafiarla. Así, se produce un proceso de asimilación cultural por el cual las mujeres asumen códigos de informalidad que ofrece la subcultura militar, caracterizada por una tradición paternalista, prebendaria y clientelar. En algunos casos, esto permite a las mujeres conseguir ascensos, reconocimientos y una mejora salarial, pero solo hasta cierto nivel y al riesgo de perpetuar las estructuras existentes.

En cuanto al objetivo relacionado con la coeducación del personal basado en los principios de igualdad y no discriminación, no existen indicadores institucionales que reflejen cuánto se ha avanzado en este aspecto, tampoco se describe qué mecanismos educativos se utilizarían para establecer una coeducación para evitar y disminuir la discriminación por causa de género. Si bien es un objetivo importante, en la medida que pretende construir una educación inclusiva entre hombres y mujeres en las instituciones militares, es necesario que el diseño académico exprese la importancia de esta política para las Fuerzas Armadas. De igual manera, se puede señalar que existen limitaciones para la implementación de este objetivo porque la coeducación ha sido reducida a la realización de charlas informativas.

OBJETIVO 4: CONTROLAR Y PREVENIR HECHOS DISCRIMINATORIOS BASADOS EN GÉNERO, QUE TENGA POR OBJETO MENOSCABAR O ANULAR DERECHOS.

Los hechos discriminatorios por causa de género se pueden evidenciar tanto en las Fuerzas Armadas como en la sociedad, pues todavía existen limitaciones como los estereotipos de género que son “ideas, prejuicios, creencias y opiniones simplificadas, preconcebidas e impuestas por el medio social y cultural, con respecto a las funciones y los comportamientos que deben realizar hombres y mujeres, así como a su comportamiento sexual” (Comisión de transición, 2011:30).

Estos estereotipos que la sociedad ha impuesto no permiten que las mujeres tengan un rol protagónico dentro de las Fuerzas Armadas, a pesar de contar actualmente con acciones positivas como las contenidas en la Política de Género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas. Las acciones afirmativas se refieren a “medidas de diferenciación que tienen como finalidad transformar una situación de desigualdad de condiciones en una situación de igualdad real de condiciones” (Salgado, 2009: 138)

No obstante, cuando nos referimos a acciones positivas estamos hablando también de igualdad porque son dos conceptos que se encuentran vinculados “Las acciones positivas desarrollan el principio de la igualdad, y la igualdad constituye su fundamento” (Osborne citado en Amarós, 2002: 297).

Seguidamente se explica en qué consisten las acciones positivas:

En el establecimiento de medidas temporales que, con el fin de lograr igualdad de oportunidades en la práctica, permitan mentalizar a las personas o corregir aquellas situaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales discriminatorios. Es decir, se pretende combatir las discriminaciones indirectas que no resultan necesariamente de actitudes discriminatorias adoptadas de forma intencionada, sino que provienen básicamente de hábitos sociales. De las actitudes, comportamientos y estructuras fundadas sobre la idea de un reparto tradicional de los papeles entre las mujeres y los varones en la sociedad se derivan efectos perjudiciales para las mujeres, que las acciones positivas buscan eliminar o compensar (Osborne citado en Amarós, 2002: 297).

Por medio de las acciones positivas se intenta que las mujeres puedan tener igualdad de oportunidades como por ejemplo en el espacio militar. Durante la implementación se han suscitado dificultades porque es una institución de una larga trayectoria masculina que no ha contado con la participación de las mujeres en los altos mandos militares donde se puede tomar decisiones y tener autoridad sobre los demás, sino que el personal femenino ha ejercido funciones en áreas administrativas, de cuidado, salud y enfermería, principalmente.

La igualdad no empieza con la Política de Género en las Fuerzas Armadas, ya que es un proceso en construcción en donde se tienen que dar las condiciones para que se pueda llevar a cabo. Para lo cual, las acciones afirmativas, son una herramienta para posibilitar estas condiciones. Sin embargo, la cultura institucional androcéntrica en las instituciones militares limita la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas.

Esto ha ocasionado que se presenten limitaciones en la implementación de política de igualdad de oportunidades en la carrera militar; a continuación se describen algunos factores relevantes:

- a. La limitación fundamental es la falta de cultura de género en FF.AA.
- b. La falta de infraestructura específicamente para el personal femenino en FF.AA., especialmente en el caso de buques, submarinos, etc.
- c. La aceptación de la institución de la participación de la mujer en ciertas áreas, está presentando problemas de toda índole, como es el caso de las mujeres pilotos, quienes por su condición de maternidad y lactancia en el caso de embarazo y parto, dejan de lado la secuencia del entrenamiento fundamental que todo piloto debe cubrir, entre otras.
- d. La situación biológica de la mujer no le permite cumplir misiones de alta rigurosidad en el ambiente selvático.
- e. Dificultad en la designación de pases del personal femenino casada o en unión de hecho, por la situación de afectación con el trabajo de su esposo, y/o la situación académica de sus hijos.
- f. Dificultad en la asignación de diferentes misiones a cumplir fuera de su plaza (jurisdicción), debido a periodos de embarazo,

lactancia, o por los problemas que acarrea el alejamiento de su esposo e hijos⁶¹.

De acuerdo a lo que señala el entrevistado, se puede decir que a pesar que las Fuerzas Armadas Ecuatorianas cuenta con la Política de Género desde marzo 2013, dicha política aún no se ha implementado en el interior de las Fuerzas Armadas porque persiste una cultura militar masculina en donde los hombres son los protagonistas.

Sosteniendo lo mencionado anteriormente, la docente Sofía Zaragocín concedora del tema de género en las Fuerzas Armadas señala que con respecto a la implementación de la Política de igualdad de oportunidades:

Ya han pasado dos años desde que se lanzó la Política de Género en las Fuerzas Armadas en marzo 2013 cuando era Ministra de Defensa la Dra. María Fernanda Espinosa quien trabajó mucho en la inserción de la mujer y permitió su lanzamiento. Sin embargo, todavía no se ha realizado una estrategia para implementarle, eso no es un buen indicador es decir, se queda otra vez en el simbolismo como una política de género y además no se hace esa relación con la sociedad civil para implementarla, porque todavía no tienen indicadores que les permitan medir⁶².

La Política de Género de las Fuerzas Armadas, está basado en el respeto a los derechos humanos y género, de tal manera que debería implementarse a través de estrategias, programas y acciones basadas en los principios de igualdad y no discriminación.

Esta política pública es un avance para la normativa jurídica de las Fuerzas Armadas ecuatorianas porque es un documento que respalda al personal militar femenino y masculino. La emisión de dicha política se debió a la voluntad política del gobierno de turno, además de contar con tomadores de decisiones que fueron claves como: La Directora del Departamento de Derechos Humanos y Derechos Internacional Humanitario María Fernanda Carrillo, la Ministra de Defensa Nacional María Fernanda Espinosa, el Comando Conjunto, etc. Sin embargo se han presentado limitaciones en la

⁶¹ Entrevista N°004, realizada por la autora a un funcionario público de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 15 de julio de 2015.

⁶² Entrevista N°007, realizada por la autora a la Dra. Sofía Zaragocín el 23 de Julio de 2015.

fase de la implementación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas por la histórica formación masculina que prevalece en las instituciones militares como una cultura dominante que se encuentra sobre las mujeres imponiendo sus ideas, reglas que son enfocadas solo en el hombre, impidiendo la inserción de la mujer real. Es así que dicha política no ha podido consolidarse en el interior de las Fuerzas Armadas.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Analizar la inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas ha implicado determinar los avances y limitaciones que se han dado con relación al tema de la implementación de igualdad de oportunidades de la Política de Género.

La inclusión de las mujeres a las Fuerzas Armadas Ecuatorianas cuenta con antecedentes históricos que están marcadas por una tradición masculina con posturas autoritarias, jerárquicas que tienen como único protagónico al hombre.

La incorporación de las mujeres a los espacios militares se ha dado más por dar una imagen de instituciones militares democráticas y con la finalidad de tener legitimidad social.

El hecho de que existan mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas no significa que se encuentren en igualdad de condiciones respecto de los hombres porque sobretodo permanece en estas instituciones una formación tradicional sexista, verticalista y autoritaria.

Además la participación de la mujer ha girado alrededor de la invisibilidad del trabajo femenino y sus dificultades de incorporación igualitaria al mercado laboral porque prevalece una visión androcéntrica. Por lo cual, las mujeres han debido adecuarse a la estructura masculina dominante que han caracterizado siempre a las Fuerzas Armadas en lugar de intentar desafiarlas para poder mantenerse dentro de ellas, a pesar de que esto les ha limitado a tener las mismas oportunidades que los hombres y poder ejercer su carrera militar con normalidad sin que se les distraigan de sus obligaciones.

Las Fuerzas Armadas han estado sujetas al mando y esto ha provocado que exista una formación que enseña a adaptarse a la sumisión, a obedecer sin cuestionar el sistema ni a la orden, a anularse como individuo mientras no sea autoridad. Es así que las mujeres han debido acatar las órdenes.

En torno a esto, se ha establecido una visión androcéntrica en las Fuerzas Armadas que presupone que los hombres son los únicos protagónicos y la experiencia masculina es la única que existe mientras que la femenina es invisible porque no se la toma en cuenta. De tal forma que, el trabajo de las mujeres se convierte invisible en los espacios

masculinos que se encuentran centrados en las necesidades de los hombres a pesar de que ya existan mujeres en las Fuerzas Armadas.

La Incorporación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha generado que se configure la normativa jurídica a través de políticas de integración en materia de género.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se emiten instrumentos jurídicos internacionales y nacionales que buscan prevenir cualquier tipo de discriminación y fortalecer la igualdad de oportunidades en los hombres y mujeres de las Fuerzas Armadas ecuatorianas.

Es así, que para expedir una Política de Género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas los autores que formaban parte de la comisión de trabajo de la política de género tomaron normativas internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y la “Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, otro importante es la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas ; y la Resolución 1889 del mismo organismo, todas con un mismo fin hacer que la mujer no sea discriminada y pueda ejercer su trabajo en todos los espacios de la fuerzas armadas y consiga un representación que les permita tomar decisiones.

De igual forma se cuenta con instrumentos jurídicos nacionales que respaldan la Política de Género principalmente la Constitución 2008, la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, el Plan Nacional para el Buen Vivir, la Agenda Política de la Defensa y la Política de Género que nace a través de estas normativas como un instrumento innovador para fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar, fomentar el buen vivir para el personal militar impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género.

El contar con normativa internacional y nacional que traten sobre temas de género es un inicio para la transversalización que se debe hacer en las instituciones militares para que en sus políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de las Fuerzas Armadas el tema de enfoque de género empiece a integrarse con el fin de promover la igualdad de género.

El ciclo de las Políticas Públicas es una herramienta que tiene cinco fases: la identificación del problema, formulación de soluciones, toma de decisión, implementación y evaluación por las que debe pasar el desarrollo de una política pública como es el caso de la Política de Género de las Fuerzas Armadas ecuatorianas.

La fase de la implementación es en la cual, se centró el tema de investigación con la finalidad de responder la pregunta de investigación formulada para la realización de este trabajo **¿qué ha permitido e imposibilitado la implementación de la política de igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador?**

La Política de Género es un comienzo pero no es el fin, es un paso más necesario para garantizar el funcionamiento y la transformación institucional para garantizar este cambio cultural. Es un paso pero no se agota todo allí.

La promulgación de la Política de Género no resuelve el problema cultural que tradicionalmente ha permanecido en donde las necesidades, la representación del hombre es considerada como la universal, mientras que la participación de la mujer e convierte invisible.

Además la Política de Género no resuelve el problema de masculinidad dentro de la estructura de Fuerzas Armadas, o no resuelve los problemas de arrojar mujeres a funciones administrativas antes que a funciones operativas dentro de algún momento de la carrera.

La Política de Género sirve para plantear un horizonte de igualdad y de justicia en términos de garantizar mejores condiciones de carrera. Esta Política de Género va a tener que complementarse inevitablemente con acciones vinculadas al día a día. Es un aporte sin duda y es un primer buen paso; sin embargo, se necesitan dar otros pasos detrás de esto.

A pesar que las Fuerzas Armadas tienen una política de género desde hace dos años, todavía existen temas que deben ser tratados, reforzados e implementados, porque hasta ahora no se aterriza en muchas cosas que inciden en la carrera militar como por ejemplo el tema de las pruebas físicas que es una carga fuerte para las mujeres que pretenden permanecer en las filas militares, así como también la salud.

Finalmente se puede concluir que las recientes reformas del Estado han establecido la implementación de políticas de igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas; no obstante, la histórica formación masculina de las instituciones castrenses ha imposibilitado la concreción de las mismas.

En cuanto a las recomendaciones, se sugiere realizar estudios antropológicos que puedan explicar desde las interacciones cotidianas al interior de las Fuerzas Armadas, cómo se expresan las limitaciones para el establecimiento de la igualdad de oportunidades en la carrera militar entre hombres y mujeres a partir de la implementación de la Política de Género. Sería importante contar con estudios desde esta perspectiva, que aporten a demostrar cuánto se ha avanzado en el cambio de prácticas que provocan tanto violencia hacia las mujeres como discriminación, las cuales limitan la igualdad de oportunidades en la carrera militar. Las prácticas cotidianas hacen referencia a la subordinación al mando en el caso de mujeres con un grado superior, el trato hacia las mujeres militares que están en procesos de embarazo, el servicio de salud, el sistema de calificación de ascensos, entre otras.

Se debería tomar en cuenta el incorporar la perspectiva de género en la formación académica militar, con la finalidad de cambiar paradigmas machistas asociados a la construcción histórica de estas instituciones, así como para cambiar y erradicar las prácticas discriminatorias. La formación desde la perspectiva de género en las fuerzas armadas debería considerarse incluso en los cursos de ascenso.

También, es importante que se construyan informes institucionales anuales en los cuales se realice un seguimiento interno sobre la situación de las mujeres en las fuerzas armadas en cuanto a la igualdad de oportunidades. Estos informes deberían estar acompañados por investigaciones académicas que puedan realizar las universidades cuyas líneas de investigación se asocien al análisis de las mujeres y las fuerzas armadas, con la finalidad de establecer indicadores que puedan medir los avances y debilidades a partir de la implementación de la política de género.

De igual manera, se sugiere que en futuras investigaciones relacionadas con la situación de las mujeres en las fuerzas armadas, se incorpore el enfoque de derechos humanos, ya

que la implementación de la Política de Género es un instrumento que busca reducir la violación de los derechos de las mujeres en las instituciones militares. Además, es importante la construcción de indicadores que midan la vulneración a los derechos humanos que pudieran experimentar las mujeres en las Fuerzas Armadas para establecer la efectividad de las acciones que en un futuro se implementen.

De igual manera se recomienda que tanto el Ministerio de Defensa como el Comando Conjunto de las FFAA realicen convenios laborales con los y las estudiantes y graduados/as de instituciones universitarias que se dedican a los análisis de seguridad y defensa para dar seguimiento a las políticas públicas que se establezcan en la institución militar sobre todo, en materia de género.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Agenda Política de la Defensa, (2013-2017), Quito. Ecuador.
- ✓ Amezcua, Manuel y Gálvez Alberto, 2002 Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: perspectiva crítica y reflexiones en voz alta, Disponible: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000500005
- ✓ Amorós, Celia, 2002, “10 palabras clave sobre Mujer”, España.
- ✓ Arango, Luz y Puyana, Yolanda, 2007, “Género, Mujeres y saberes en América Latina”, Bogotá-Colombia.
- ✓ Ávila, Ramiro, Salgado, Judith, Valladares, Lola, 2009, El género en el derecho. Ensayos críticos, Quito- Ecuador.
- ✓ Barón, María Luisa, 2013, “El papel de la mujer en las Fuerzas Armadas”. Disponible en: <http://www.jstor.org/page/info/about/policies/terms.jsp>
- ✓ Bellettini, Mariela, 2013, Gran reportaje multimedios sobre género, machismo y los estereotipos de género: caso revista familia. Disponible en: <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/1768>
- ✓ Bobea, Lilian, 2008, Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas Un estudio del caso dominicano. Disponible en: http://www.nuso.org/upload/articulos/3494_1.pdf
- ✓ Bonan, Claudia y Virginia Guzmán (2007) “Aportes de la teoría de género a la comprensión de las dinámicas sociales y los temas específicos de asociatividad y participación, identidad y poder”, CEM, Documento de trabajo, junio, Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.cem.cl/pdf/aportes.pdf>.
- ✓ Carnero, Silvia, (2005), La Condición Femenina desde el Pensamiento de Simone De Beauvoir. Disponible en: <http://serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/carnero40.pdf>.
- ✓ Cartilla de Derechos Humanos, (2013), Quito-Ecuador.
- ✓ Castañeda, Ivette, El rostro femenino de las Fuerzas Armadas Latinoamérica. Disponible en: http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD_1627379692/Edit

- [orial%20Rostros%20femeninos-Ivette.pdf?url=%2FBibliotecaWeb%2FVarios%2FDocumentos%2FBD_1627379692%2FEditorial+Rostros+femeninos-Ivette.pdf](#)
- ✓ Castillo, María del Rosario, 2011, Discriminación de género y dominación social. Análisis de los estereotipos de género y de la influencia del priming subliminal. Disponible en: <http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/318/1/9788484396017.pdf>
 - ✓ Castrillón, Liliana y Chrismar Pía von, 2013, Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto Sudamericano: una visión desde Chile, Disponible en: <http://esd.anepe.cl/wp-content/uploads/2014/04/art4.pdf>
 - ✓ [Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW\), 2010, en 10 minutos.](#)
 - ✓ Confederación Española de Asociaciones de Padres y Madres de Alumnos (CEAPA), Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, Disponibles en: http://www.ceapa.es/c/document_library/get_file?uuid=8f2c61bf-a797-468a-ab01-cc4207c5fb82&groupId=10137
 - ✓ Chacón, Rosita, 2008, “Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas”, Quito-Ecuador.
 - ✓ Chacón, Rosita, 2009, La Política de Género de las Fuerzas Armadas ecuatorianas, Revista el Ejército Nacional.
 - ✓ Chacón, Rosita, 2014, Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas, Quito-Ecuador.
 - ✓ Comando Conjunto, Informe de Gestión de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2012, Quito-Ecuador.
 - ✓ Comisión de transición hacia el consejo de las mujeres y la igualdad de género, ¿sabías que...? un glosario feminista, 2011, Ecuador.
 - ✓ Constitución de la República del Ecuador 2008.
 - ✓ Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Disponible en: <http://www.un.org/es/sc/>

- ✓ Cuesta, María Belén, 2008, La Mujer en las Fuerzas Armadas y Policías: una Aproximación de Género. Disponible en: <http://www.resdal.org/genero-y-paz/informe-nacional-belen-cuesta.pdf>
- ✓ Cuesta, María Belén, 2009, “Develando nociones de masculinidad en la formación de pilotos F.A.E”. Disponible en: <http://flacsoandes.org/dspace/handle/10469/2117#.Umqg3PILNIM>
- ✓ Derooy, Malena, Incorporación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas, Disponible en: <http://www.edena.mindef.gob.ar/docs/DOCN10.pdf>
- ✓ Figueroa, Juan, 2005, “Sexualidad en los integrantes de las Fuerzas Armadas”, Citado en: Pantelides, Edith y López, Elsa, 2005, Varones Latinoamericanos, Buenos Aires- Argentina, Paidós.
- ✓ Galdón, María de la O, Mujer y Universidad: Espacios de conocimiento espacios de poder, Disponible en: [file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-MujerYUniversidadEspaciosDeConocimientoYEspaciosDe-2480645%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-MujerYUniversidadEspaciosDeConocimientoYEspaciosDe-2480645%20(1).pdf)
- ✓ Gamba, Susana, 2008, ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? Disponible en: http://www.mujeresenred.net/IMG/article_PDF/article_a1395.pdf
- ✓ González, Blanca, 1999, Los estereotipos como factor de socialización en el género. Disponible en: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/825/b1132935x.pdf?sequence=1>
- ✓ Gutiérrez Valdebenito, Omar, La Mujer y las Fuerzas Armadas, Disponible en : <http://revistamarina.cl/revistas/2000/6/gutierrez.pdf>
- ✓ Grindle, Marilee S, 2009, Política pública y democracia en América Latina. Del análisis a la implementación, Miguel Ángel Porrúa, México.
- ✓ Jan, Hopman, Su relación con los excesos al interior de las fuerzas armadas, Citado en: Olavarría, José, 2002, Hombres, Identidades y Violencia. Disponible en:

https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=76pqUtfeA5LLkAfpkoHgDQ#psj=1&q=el+machismo+su+relacion+con+los+excesos+al+interior+de+las+fuerzas+armadas

- ✓ Juliao, Clara, 1999, Metodología de Investigación, México Disponible en: [file:///C:/Users/mauricio/Downloads/metodologia%20de%20investigacion%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/mauricio/Downloads/metodologia%20de%20investigacion%20(1).pdf)
- ✓ Kauffer Michel, E. (2002). Las políticas públicas: algunos apuntes generales. Ecofronteras, 6(no. 16), 2-5. Disponible en: <http://revistas.ecosur.mx/ecofronteras/index.php/eco/article/view/465>
- ✓ Kelly, Janet, (2003), Procesos y práctica: El ciclo de las políticas públicas, Caracas, Ediciones IESA.
- ✓ Ley Orgánica de la Defensa Nacional (2007), Disponible en: <http://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/ley-organica-de-la-defensa-nacional.pdf>
- ✓ López, Guadalupe, (2012), Propuesta de guía para la elaboración de la planilla orgánica con perspectiva de género de la Dirección General de Cartografía de las secretaría de la Defensa Nacional en México, Disponible en: http://bibdigital.flacso.edu.mx:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/2500/Lopez_G.pdf?sequence=1
- ✓ Manual de Ética de las Fuerzas Armadas ecuatoriana,(2014), Disponible en: [http://www.digedo.armada.mil.ec/documents/10180/1045909/Manual+de+Etica+A5+\(07-Nov-2014-Imprenta\)%20OK.pdf/16c7c289-2400-4ddc-b90d-fbee42914e54](http://www.digedo.armada.mil.ec/documents/10180/1045909/Manual+de+Etica+A5+(07-Nov-2014-Imprenta)%20OK.pdf/16c7c289-2400-4ddc-b90d-fbee42914e54)
- ✓ Meza, Gonzalo 2004, Rol de la mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador y su participación en las actividades militares. Quito
- ✓ Ministerio de Defensa, (2012), Fuerzas Armadas fortalecen sus filas con mujeres en la carrera militar. Disponible en: <http://www.defensa.gob.ec/fuerzas-armadas-fortalecen-sus-filas-con-mujeres-en-la-carrera-militar/>

- ✓ Ministerio de Defensa, (2014), Política de Género en FF.AA promueve mayor incursión de mujeres en vida militar. Disponible en <http://www.defensa.gob.ec/politica-de-genero-en-ff-aa-promueve-mayor-incursion-de-mujeres-en-vida-militar/>.
- ✓ Moscoso, Martha, 2009, Historia de Mujeres e Historia de Género en el Ecuador, Quito-Ecuador.
- ✓ Hotman, Joan, (2001). El machismo: su relación con los excesos al interior de las Fuerzas Armadas. En: José Olavarría (Editor), Hombres: Identidad/es y violencia, FLACSO-Chile, pp. 136.
- ✓ Ortega, Manuel, 2005, Masculinidad y factores socioculturales asociados al comportamiento de los hombres: estudio en cuatro países de Centroamérica. Disponible en: http://www.berdingune.euskadi.net/u89congizon/es/contenidos/informacion/material/eu_gizonduz/adjuntos/Masculinidad%20y%20factores%20sociocultural%20asociados%20al%20comportamiento%20de%20los%20hombres%20estudio%20en%20cua.PDF
- ✓ Olavarría, José, (2001),” Hombres: Identidad/es y violencia”. Disponible en: https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=KH1hUuvFFNPB4APuhIHwAg#pjs=1&q=jan+hopman+machismo
- ✓ Pantelides, Edth, (2005), Varones Latinoamericanos: estudios sobre sexualidad y reproducción, Buenos Aire.
- ✓ Plan Nacional para el Buen Vivir (2009-2013), Disponible en: http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/Plan_Nacional_para_el_Buen_Vivir.pdf
- ✓ Pérez, Ana María y otros, (2003), “Rupturas y permanencias en los roles de género”. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/argentina/cesunne/rupturas.pdf>
- ✓ Portugal, Ana María, (1999), El siglo de las Mujeres, Santiago-Chile.
- ✓ Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, (2013).

- ✓ Quintero, Ángela María, (2007), Diccionario especializado en familia y género, Buenos Aires, Lumen.
- ✓ Informe de Rendición de Cuentas Ministerio de Defensa, (2014), Disponible en: <http://www.defensa.gob.ec/ministerio-de-defensa-nacional-rinde-cuentas-de-sugestion-2014/>.
- ✓ Real Academia Española, 2001, Disponible en: <http://www.rae.es/>.
- ✓ Resdal,(2009), La Mujer en las instituciones armadas y policiales Resolución 1325 y Operaciones de paz en América Latina, Disponible en: <http://www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf>
- ✓ Revista del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2012.
- ✓ Revuelta, Benjamín, (2007), La implementación de Política Públicas, Disponible en:
http://www.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/4a7899_laimplementaciondepoliticaspublicasrevultabarquero.pdf
- ✓ Rial, Juan, 2009, La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina. Disponible en: <http://www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf>, Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL).
- ✓ Santillán, Alfredo, 2009, El aporte de los métodos cualitativos para comprender la violencia, Flacso-Ecuador Municipio de Quito. En Carrión Fernando un lenguaje colectivo en construcción.
- ✓ Sautu R., Boniolo P., Dalle P., Elbert R. (2005). Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires: CLACSO, Colección Campus Virtual. Disponible en
la Web:
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/metodo/RSPrologo.pdf>
- ✓ Soriano, Silvia, “Reflexiones acerca de los roles y las imágenes de la mujer en la Fuerza Armada y en los conflictos de guerra”. Disponible en: http://www.idepe.org/pdf/arti_silvia_reflexiones.pdf
- ✓ Zaragocín, Sofía,(2014), Políticas de inclusión liberal y el paradigma del buen vivir, feminismo hegemónico y multiculturalismo: El caso de las Fuerzas

Armadas ecuatorianas y bolivianas. Disponible en:
<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/1882/1634>

ENTREVISTAS A FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y DOCENTES.

ENTREVISTAS REALIZADAS A FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LAS FUERZAS ARMADAS ECUATORIANAS			
ENTREVISTA N°001	ENTREVISTA N°002	ENTREVISTA N°003	ENTREVISTA N°004
Realizada el 15 de mayo de 2015.	Realizada el 15 de mayo de 2015.	Realizada el 18 de junio de 2015.	Realizada el 15 de julio de 2015.

ENTREVISTAS REALIZADAS A DOCENTES EXPERTOS EN TEMAS DE GÉNERO Y FUERZAS ARMADAS		
ENTREVISTA N°005	ENTREVISTA N°006	ENTREVISTA N°007
DR. DIEGO PÉREZ	DRA. JENNY PONTÓN	DRA. SOFÍA ZARAGOCÍN
Realizada el 29 de mayo de 2015.	Realizada el 26 de mayo de 2015.	Realizada el 23 de julio de 2015.