

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador

Departamento de Estudios Internacionales y Comunicación

Convocatoria 2017-2019

Tesis para obtener el título de Maestría de Investigación en Relaciones Internacionales con  
mención en Seguridad y Derechos Humanos

Internalización de la Resolución UNSC 1325 sobre la transversalización de género en los  
procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos, 2015-2021

Rodrigo Hernán Rivas Paz

Asesor: Raúl Salgado Espinoza

Lectores: Fredy Rivera y Carla Álvarez

Quito, noviembre de 2022

## **Dedicatoria**

A quienes luchan incesantemente por establecer, mantener y construir la paz; adelante “*peacekeepers*” que el emblemático azul cielo de las Naciones Unidas que nos cobija sin distinción de género, nos revitalice cada día para continuar promoviendo la tan anhelada paz mundial...

Rodrigo Hernán Rivas Paz

## **Epígrafe**

En cuanto al constructivismo de género, es una concepción teórica relacionada con la construcción de política de orden social, en que el género es parte de la misma, siendo el objetivo de mayor preminencia, destacar justamente su papel. Es, no obstante, importante abordar las deficiencias que se producen en la práctica de la inserción de política social de género. Se identifica una cuestión que es problemática, el abordaje que se hace del tema de género, en el caso de los cascos azules, se halla limitada a los intereses de las mujeres, a pesar de que al hablar de género no se habla solo de las mismas, pues las tareas de seguridad aplicadas al campo de las operaciones de paz no distinguen géneros, de ahí la necesidad de enmendar esas imprecisiones en los postulados que se elaboran en temas de seguridad internacional. En este sentido, al hablar de la mujer, se la conceptualiza como un ser que, dentro del sistema internacional, es más apta para la consecución de la paz, a la par que el hombre proyecta un papel que, por su tendencia hacia lo patriarcal, se halla limitado a lograr trascender hacia un ambiente de paz.

-Sepúlveda Soto y Rivas Pardo

## Índice de contenidos

<b>Resumen</b> .....	9
<b>Agradecimientos</b> .....	10
<b>Introducción</b> .....	11
<b>Capítulo 1. Marco conceptual: La transversalización de género y el constructivismo – modelos de aplicación normativa</b> .....	26
1.1. Introducción.....	26
1.2. La mujer como referente de la seguridad internacional .....	29
1.2.1. Posestructuralismo: fuente epistemológica estudios feministas sobre seguridad ...	32
1.2.2. Seguridad, feminismo y género .....	33
1.3. Conceptos asociados a la discusión de género .....	36
1.4. Influencia androcentrista .....	40
1.5. Transversalización de la perspectiva de género .....	42
1.6. El Constructivismo social y la transversalización de la perspectiva de género.....	43
1.6.1. Modelos teóricos sobre transversalización de la perspectiva de género.....	46
1.7. Adaptación del modelo en espiral: Internalización normativa de la resolución n°1325 sobre transversalización de la perspectiva de género (organismo internacional – estado – ciudadano) .....	50
1.7.1. Principios/normas internacionales .....	51
1.7.2. Adopción de nueva identidad.....	51
1.7.3. Institucionalización y habituación (estatus perceptivo).....	52
1.7.4. Interiorización normas en identidades (comportamiento consistente con norma)..	52
1.8. Conclusión.....	52
<b>Capítulo 2. ¿Cómo se llega a la resolución 1325 del consejo de seguridad? Derechos humanos, género y operaciones de mantenimiento de la paz</b> .....	54
2.1. Introducción.....	54
2.2. Derechos Humanos, Género y Fuerzas Armadas .....	54

2.3. El devenir de la resolución N° 1325 del Consejo de Seguridad.....	59
2.4. La cuestión de género en las operaciones para el establecimiento, mantenimiento y consolidación de la paz.....	66
2.5. La cuestión de género en las Fuerzas Armadas de Sudamérica: los casos de Argentina, Chile y Paraguay.....	70
2.6. Conclusión.....	75
<b>Capítulo 3. En búsqueda de la transversalidad de la perspectiva de género en la formación para el mantenimiento de paz en el Ecuador en la Unidad Escuela de Misiones de Paz de las Fuerzas Armadas del Ecuador .....</b>	<b>78</b>
3.1. Introducción.....	78
3.2. Las mujeres y la cuestión de género en las Fuerzas Armadas en Ecuador: una aproximación histórica .....	79
3.3. La política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador .....	84
3.4. Entrenamiento y adoctrinamiento en materia de la transversalidad de la perspectiva de género respecto a los procesos de entrenamiento en OMP <i>peacekeeping</i> y <i>peacebuilding</i> .	93
3.5. Declaración de compromisos compartidos de la Acción para el Mantenimiento de la Paz (A4P) .....	93
3.6. Unidad Escuela de Misiones de Paz “Ecuador” .....	94
3.7. Análisis de información recolectada de fuentes primarias en relación al caso de estudio: aplicación de encuesta y de entrevistas .....	106
3.7.1. Resultados de la evaluación llevada a cabo a personal participante en el curso de formación UNPOL-UEMPE 2021 haciendo uso de una batería de preguntas constantes en el Instrumento N° 1 (Anexo N° 1) .....	106
3.8. Conclusión.....	126
<b>Conclusiones .....</b>	<b>129</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>134</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>147</b>

## Lista de ilustraciones

### Figuras

Figura 3.2. Estructura organizativa de la UEMPE .....	96
Figura 3.3. Curso UNPOL-EUEMPE 2021-Distribución por género.....	108
Figura 3.4. Curso UNPOL-UEMPE 2021-Formación profesional .....	109
Figura 3.5. Curso UNPOL-UEMPE 2021-Formación policial .....	112
Figura 3.6. Pregunta 1: ¿Considera usted que el Estado ecuatoriano ha impulsado la implementación de Resolución NO. 1325 aprobada por el Consejo de Seguridad ONU? ....	113
Figura 3.7.Pregunta 2: ¿Cree usted que se han logrado cronológicamente avances referentes a la igualdad de oportunidades entre géneros al interior de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional?.....	116
Figura 3.8. Pregunta 3: ¿Considera usted que el personal militar/policial femenino ecuatoriano tiene el entrenamiento, capacidades y potencial para ser asignadas y desplegadas a misiones de paz?.....	120
Figura 3.9. ¿Cómo evalúa usted el desempeño del personal femenino militar ecuatoriano en las Operaciones para el mantenimiento de la paz de la ONU?.....	123

### Gráficos

Gráfico 1.1. Modelo del orden aproximado de interiorización normativa internacional .....	49
Gráfico 1.2. Proyecto de Modelo de internalización normativa sobre transversalización de género en OMP en Ecuador .....	50
Gráfico 3.3. Gráfico N° 3: Desarrollo Normativo sobre Transversalización de la Perspectiva de Género y de Instrucción de cascos azules de acuerdo a jerarquía de las normas en Ecuador	117
Gráfico 3.4. Ciclo de Internalización normativa (Caso Ecuador UNSC 1325) .....	118

### Tablas

Tabla 1.1. Alcance de los estudios feministas y de género sobre seguridad.....	35
Tabla 2.2. Personal Militar Femenino del Ecuador capacitado en OMP .....	58

Tabla 2.3. Compromisos de la Comunidad Internacional .....	61
Tabla 2.4. Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU-Agenda MPS .....	63
Tabla 2.5. Países Latinoamericanos con Planes de Acción Nacional (PAN) para la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas.....	70
Tabla 3.6. Política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.....	86
Tabla 3.7. Avances de Género del Sector Defensa Ecuatoriano .....	88
Tabla 3.8. Balance de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador (2021) .....	91
Tabla 3.9. Tabla N° 9. Datos de interés (Mujeres).....	91
Tabla 3.10. Efectivos Militares .....	91
Tabla 3.11. Cursos de entrenamiento y formación de la UEMPE .....	96
Tabla 3.12. Contribución de Ecuador a OMP de la ONU 2015-2018 .....	101
Tabla 3.13. Contribución del Ecuador a Misiones de Paz en los años comprendidos entre 2015 a 2018 .....	104
Tabla 3.14. Curso UNPOL-UEMPE 2021 - Distribución por género .....	107
Tabla 3.15. Curso UNPOL-UEMPE 2021 - Formación Profesional .....	108
Tabla 3.16. UNPOL-UEMPE 2021 - Formación Policial.....	110
Tabla 3.17. Pregunta 1: ¿Considera usted que el Estado ecuatoriano ha impulsado la implementación de la Resolución N°1325 aprobada por el Consejo de Seguridad de la ONU? .....	112
Tabla 3.18. Pregunta 2: ¿Cree usted que se han logrado cronológicamente avances referentes a la igualdad de oportunidades entre géneros al interior de la Fuerzas Armadas y Policía del país? .....	114
Tabla 3.19. Pregunta 3: ¿Considera usted que el personal militar/policial femenino ecuatoriano tiene el entrenamiento, capacidades y potencial para ser asignadas y desplegadas a misiones de paz?.....	119
Tabla 3.20. ¿Cómo evalúa usted el desempeño del personal femenino militar ecuatoriano en las Operaciones para el Mantenimiento de la Paz de la ONU .....	121

## **Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesis**

Yo, Rodrigo Hernán Rivas Paz, autor de la tesis titulada “Internalización de la Resolución UNSC 1325 respecto de la transversalización de género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos periodo 2015-2021”, declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de maestría de investigación en Relaciones Internacionales con mención en Seguridad y Derechos Humanos concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a la FLACSO Ecuador los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo la licencia *Creative Commons* 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no sea obtener un beneficio económico.

Quito, noviembre de 2022



Firmado electrónicamente por:  
**RODRIGO  
HERNAN RIVAS**

---

Rodrigo Hernán Rivas Paz

## **Resumen**

Desde hace dos décadas, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas ha venido consagrando en su Resolución N° 1325, y posteriores, las consecuencias que sobrellevan las mujeres y niñas detrás de los enfrentamientos bélicos, así como la contribución de las mujeres en relación con la estabilidad de la paz, y la resolución de conflictos. La presente investigación indaga así el grado de internalización de dicha resolución, respecto de la transversalización de género, en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos, en el periodo 2015-2021. Sobre la base de una investigación de tipo cualitativa, y desde un enfoque teórico de tipo constructivista, se analiza el nexo entre derechos humanos, género y mantenimiento de paz, junto con el devenir histórico de la incorporación de mujeres en las Fuerzas Armadas del Ecuador hasta su contribución en los cascos azules en la actualidad, como caso de estudio. Se concluye que existe un alto grado de internalización normativa, y de integración del componente de personal femenino, aunque se recomienda una profundización en la enseñanza al personal militar, en los procesos de entrenamiento y adoctrinamiento, referente a la temática de la internacionalización transversal, teniéndose como el objetivo final de la integración, la materialización de la equidad de los géneros en pro del mantenimiento de la paz.

## **Agradecimientos**

Quiero expresar mi gratitud y profundo agradecimiento a Dios y a toda mi familia, quienes son mi fuente vital de inagotable soporte en todo momento.

Adicionalmente, mi gratitud imperecedera a quienes día tras día trabajan silenciosa y desinteresadamente como parte del personal de asistencia humanitaria de las Naciones Unidas quienes participaron en el estudio de campo; su encomiable labor, experiencia e inspiración han hecho posible la elaboración de este estudio.

Finalmente, expreso mi agradecimiento sincero a la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador, por la formación brindada en sus aulas y las grandes enseñanzas impartidas por su cuerpo de docentes quienes pusieron en mí el conocimiento para permitirme formar parte de tan prestigiosa institución académica; en particular al Ph.D., Raúl Salgado Espinoza por su permanente e incondicional mentoría, respaldo e interés en la asesoría del presente estudio de investigación.

## **Introducción**

El conflicto es inherente a la historia de la humanidad y ha estado presente a lo largo de toda su historia. A este respecto, los conflictos pueden ser entre naciones, adquiriendo una connotación internacional, o entre regiones o integrantes de un mismo país por desavenencias políticas internas. Con independencia de su origen, y de su nivel de escalada, estos pueden producir crisis de nivel nacional y, en dependencia de sus inmanentes características, pueden también poner en peligro la paz de las naciones vecinas. Sean conflictos internacionales, esto es, entre naciones o como producto del crimen transnacional o, a nivel interno, como es el caso de guerrillas, actuación de grupos irregulares o por graves conmociones internas y políticas, la paz se ve afectada. En momentos en que la estabilidad de las naciones se ve afectada, la crisis que en muchos casos puede ser de orden humanitario, trae consigo, consecuencias que en muchos casos son nefastas para la población civil.

En este orden de ideas, la humanidad en procura de la paz y de la gobernanza mundial y de los pueblos, ha transitado un largo camino para la construcción de políticas que permitan la estabilidad y la convivencia pacífica. Espacios de debate político y humanitario nacieron luego de la última confrontación bélica internacional conocida como la II Guerra Mundial. La historia de la humanidad de los últimos siglos registra que, este enfrentamiento, fue el más devastador en lo político, social, económico y especialmente humano. Miles de personas, tanto civiles como militares, fallecieron a lo largo de sus seis años de duración (1939-1945). La mayor parte del continente europeo se sumió en un proceso de devastación profunda, así también, se evidenciaron graves consecuencias económicas y sociales en los continentes asiático y africano.

Como efecto de lo enunciado, durante el período de posguerra, los países vencedores propiciaron la creación, en 1945, de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la cual logró articular los anhelos de paz que fueron por primera vez considerados en el Tratado de Versalles, que dio pie a la Liga de las Naciones de 1919. Es de esta manera que la ONU, fijó como parte de su filosofía de gestión prioritaria, promover una cultura de protección a los Derechos Humanos y el mantener la paz y la seguridad internacional, con la finalidad ulterior de evitar los conflictos y mediar acuerdos entre las partes involucradas. En razón de dichos objetivos, era necesaria la conformación de una institucionalidad acorde: el Consejo de Seguridad (CdS), mismo que es creado para constituirse en el organismo más significativo y eje garante para el logro de la paz y la seguridad internacional. La Asamblea General (AG) y la Secretaría General (SG), en conjunto con otras instancias diplomáticas de la ONU,

igualmente juegan un rol trascendental en esta labor (Organización de las Naciones Unidas 1945, 1-11).

En segundo lugar, y para dotar de la operatividad en el terreno para la consolidación de la paz, la ONU creó en 1948 el Departamento de Operaciones de Paz (DOP), cuyo propósito es asistir a los Estados Miembros y al Secretario General, en sus impulsos por conservar la paz y la seguridad internacional. El DOP, provee orientación diplomática a los procedimientos de preservación de la paz de la ONU a nivel global. El DOP se mantiene en comunicación constante tanto con el (CdS), como con las partes involucradas en el conflicto, así como con los Estados que contribuyen con contingentes y aportes económicos, de cara al cumplimiento con las disposiciones del CdS (ONU 2020b, párr.1). En el marco de las Operaciones de Mantenimiento de la Paz (OMP) del DOP, se crearon en 1956 las Fuerzas de Paz (FdP) de la ONU. Las FdP son también conocidas como cascos azules.

El objetivo fundamental de las FdP consiste en la pacificación en territorios en disputa y, respecto de conflictos, ya sea entre Estados, grupos sociales como nacionalidades, y otras colectividades, de modo de controlar y hasta impedir, futuros enfrentamientos, esto a la par de la puesta en marcha de procesos de negociación (MAE 2016, párr.1-5). El fruto de las negociaciones y la concreción de acuerdos entre partes en conflicto, se encuentran íntimamente vinculados a la naturaleza política que nutre a las gestiones, dinámicas y enfoques que -deben guiar- todo procedimiento de paz. De esta forma, el DOP es el área que se ocupa de la integración de las demandas y compromisos de la ONU, de los entes gubernamentales y no gubernamentales en el entorno de las operaciones de conservación de la paz. Para ello, el DOP brinda adiestramiento y soporte en aspectos y asuntos militares, policiales, y otras cuestiones concernientes a la gestión política y de afianzamiento de la paz (ONU 2020b, párr.2)

El proceso de resolución de conflictos es un esfuerzo mancomunado de todas las partes interesadas o *stakeholders* (en inglés). De modo de maximizar la suma de todos los esfuerzos, la participación de la sociedad en su conjunto, es vital. En dicho contexto, y de la mano de la labor de la ONU, el rol de la mujer ha ido ganando espacios de participación en todos los escenarios de resolución de conflictos. Vale destacar que, la mujer, al igual que los niños, niñas, adolescentes y ancianos, son los seres humanos más vulnerables y afectados como consecuencia de los conflictos y enfrentamientos, especialmente aquellos en que se emplean las armas. Los aportes de la mujer y de todas las personas en situación de vulnerabilidad, son esenciales en lo que compete a los procesos de resolución de conflictos. La ONU ha trabajado

de forma consecuente a lo manifestado, para asegurar que las prioridades e intereses, especialmente aquellas de las mujeres, tengan un espacio preponderante en la toma de decisiones relativas a la paz y la seguridad internacional a todo nivel.

Con dicha finalidad en mente, se generan herramientas que permitan afrontar los impedimentos socioculturales y políticos, al igual que las contingencias, peligros y obstáculos en general, que restringen o puedan restringir la intervención y participación total de la mujer, en los varios aspectos de la sociedad y especialmente, en lo atinente al alcance y éxito en la preservación de la paz (ONU 2020c, párr.1). Los procedimientos de paz están bajo la rectoría del Consejo de Seguridad CdS (ONU 2020d, párr.2). Sus resoluciones son implementadas por medio del Secretario General y las áreas de la ONU con competencia sobre esta materia. Especial interés se posa sobre la participación de las mujeres en los procesos de resolución de conflicto, de paz y de su seguridad, a la vez que también respecto de la mujer que participa en las actividades de mantenimiento de la paz donde se desempeñen.

A este respecto, la Resolución N°1325, de 31 de octubre de 2000 del CdS (Consejo de Seguridad 2000), es la primera iniciativa que pone de manifiesto y reconoce las consecuencias que sobrellevan las mujeres y niñas detrás de los enfrentamientos bélicos. Dentro de la indicada resolución se hace hincapié sobre la contribución de las mujeres en relación con la prevención de desavenencias y enfrentamientos, la preservación y estabilidad de la paz, la solución de conflictos, resaltando la trascendencia y significativo aporte que, en condiciones de igualdad pueden lograr como actoras dinámicas para la paz y la seguridad (Consejo de Seguridad 2000, 1-2). De esta manera, se han elaborado un total de nueve resoluciones por parte del CdS. La Resolución N°1325 hace referencia explícita a incrementar la inserción y participación de mujeres en todas las instancias que tienen relación a la solución de conflictos, incluyendo y con especial énfasis, su participación activa en OMP.

Lo antedicho, a través de la incorporación de una perspectiva de género, para lo cual, los Estados miembros son instados a aumentar su apoyo financiero al abordaje y puesta en marcha de acciones para efectivizar la participación de la mujer en la resolución de conflictos. Además de lo anotado, de manera general, se pide y exhorta a todos los involucrados en el tratamiento de un conflicto a actuar en concordancia con el derecho internacional en todo aquello que es aplicable a las mujeres y niñas. Es en este respecto particularmente importante, la anotación que se hace de repatriación, reasentamiento y apoyo de iniciativas de paz promovidas como efecto de procesos autóctonos llevados a cabo por mujeres. En forma específica, se hace mención sobre la necesidad de adoptar medidas que sean destinadas a

proteger a mujeres y niñas que, durante un conflicto armado, se encuentren en situación de vulnerabilidad con relación a abusos de índole sexual, como es el caso de las violaciones (Consejo de Seguridad 2000, 3).

En consonancia con el último punto esbozado en la Resolución N° 1325, la Resolución N° 1820, de 19 de junio de 2008, entre sus directrices que, de manera general abonan a conducir a la mujer a ser parte de la resolución de conflictos, son invitadas a participar activamente en debates destinados a prevenir y solventar los mismos. El enfoque de la resolución brinda preminencia superlativa a la problemática de la violencia sexual, que se produce dentro de un proceso armado, especialmente en contra de la mujer. Es también importante destacar el uso del lenguaje imperativo que se presenta en la resolución, en la cual, se incorpora la “exigencia” a que las partes en disputa pongan fin a todo acto de violencia sexual, sentando énfasis en aquellos actos que se cometen como producto de tácticas de guerra contra mujeres y niñas (Consejo de Seguridad 2008, 1-5).

El nivel de profundidad de esta resolución, en el ámbito de la violencia sexual es acentuado en lo que respecta a la actuación de contingentes en OMP. Se incluye la tolerancia cero respecto de actos de índole sexual en que se encuentren involucrados miembros de estos contingentes, situación que se ve plasmada de forma reiterada en subsecuentes resoluciones del CdS. Es a través de la rendición de cuentas que se introduce en este documento, una aproximación hacia adentro, a fin de establecer lineamientos sobre la inconducta de los miembros de OMP, promoviendo una visión integral respecto de esta problemática (Consejo de Seguridad 2008, 4).

Lo dispuesto en la Resolución N° 1888, de 30 de septiembre de 2009, reafirma la posición del CdS, respecto de que se acaten las disposiciones estatuidas en la Resolución N° 1820, esto es en materia de violencia sexual. Además, se incorpora la necesidad de trabajar con un enfoque de igualdad de género:

Recordando los compromisos enunciados en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (A/52/231), así como los contenidos en el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI” (A/S-23/10/Rev.1), en particular los relativos a la mujer y los conflictos armados (Consejo de Seguridad 2009a, 1).

Destaca en este documento, una clara intención de que se haga efectiva la transversalización de género, particularmente en el numeral décimo segundo, en que se esgrime la necesidad de incorporar asesores respecto de esta temática, estableciéndose pertinente determinar un número y preparación que sean acordes para cada OMP. Es en este punto en que se puede evidenciar un elemento que es problemático y que es abordado en la presente tesis. Esto tiene que ver con la posibilidad de que, los postulados de igualdad de género, están enfocados en razón de la afinidad en la comprensión, desde lo afectivo, emocional y de solidaridad, y que por ende se brinda preminencia a la mujer en razón de una visión que la identifica como un ser pacífico (Consejo de Seguridad 2009a, 1-8).

Los numerales séptimo, octavo y décimo cuarto de la Resolución 1889, de 5 de octubre de 2009, expresan la necesidad de alentar, sea que se establezca o renueve disposiciones sobre 1) la igualdad de género; 2) el empoderamiento de la mujer y; 3) la incorporación de la perspectiva de género en lo que concierne a situaciones posteriores a conflictos (Consejo de Seguridad 2009b, 4-5). Se refuerza también la promoción de actividades de nominación de asesores sobre cuestiones de género, disposición previamente contenida en el numeral décimo segundo de la Resolución N° 1888, e introduce de forma explícita la existencia de dos cuerpos de asesoría, el primero que 1) conozca sobre temas de género y; 2) el segundo sea especializado en la protección a la mujer. Ambos cuerpos de asesoría deben ser parte de las misiones de la ONU (Consejo de Seguridad 2009b, 4). De esta manera, las disposiciones de la Resolución 1889, adquieren mayor nivel de especificidad respecto de los enunciados de las resoluciones que le anteceden. Sobre la participación de la mujer, se insiste respecto de la importancia que tiene que cumplan un papel protagónico en todas las etapas de los procesos de paz.

La resolución tiene un carácter que enfatiza, sean las mujeres quienes llevan adelante la adopción de decisiones políticas y económicas, especialmente en lo que respecta a la recuperación postconflicto, promoviendo acciones de liderazgo de otras mujeres. Se presenta relevante el numeral cuarto, que es un exhorto al Secretario General de la ONU, para que elabore una estrategia para aumentar el número de mujeres con una formación apropiada para que cumplan los roles de: 1) interposición de buenos oficios a nombre de la Secretaría General como representantes y enviadas especiales; 2) misiones políticas 3) misiones de consolidación de la paz y; 4) formen parte del contingente de mantenimiento de la paz de la ONU. La visión que presenta el CdS, respecto de la incorporación de la mujer en el contexto de pacificación de los pueblos, hace prever que su inserción tiene un alcance ejecutivo, de

asesoría y operativo. Este elemento, es relevante en lo que concierne al desarrollo mismo del contenido del presente trabajo de investigación, especialmente en lo que respecta a la transversalización de género (Consejo de Seguridad 2009b, 4).

A través de la Resolución N° 1960, de 16 de diciembre de 2010, se instruye al Secretario General respecto de la necesidad de proveer listados de partes en conflicto sobre las que pesen sospechas de haber cometido actos de violación o violencia sexual. Se recalca que, la obtención de listados por parte del CdS, responde a la imposición de medidas sancionatorias para las partes involucradas en estos actos. El numeral décimo quinto de la resolución, de similar manera que el resto de resoluciones precedentes, alienta a que se incremente el contingente militar y policial femenino en OMP auspiciadas desde la ONU, haciendo énfasis en la debida capacitación que debe poseer el personal asignado a tales misiones. Con la intención de recalcar la importancia que tienen las misiones que buscan la paz, es observable la insistencia en la aplicación de una política de tolerancia cero al abuso sexual que pueda suscitarse como consecuencia de la acción de personal de OMP. Adicionalmente, en el numeral décimo sexto se estima necesario que se proporcione por parte del Secretario General de la ONU, asistencia técnica en capacitación para afrontar la violencia sexual en situaciones de conflicto armado y postconflicto (Consejo de Seguridad 2010b, 5-6).

El contenido de la Resolución N° 2106, de 24 de junio de 2013, hace hincapié en la necesidad de prestar apoyo colaborativo entre las distintas instancias tanto de la ONU, tanto como de los Estados miembros, organizaciones civiles y organismos no gubernamentales en el combate de la violencia de género y violencia del tipo sexual. En su orientación incluye tanto a mujeres como a tener en cuenta las necesidades específicas de los niños, como víctimas enfatizando que, los crímenes que se producen en contra de los mismos pueden categorizarse de lesa humanidad. Principalmente, el numeral quinto, insta a continuar en la promoción en la participación de la mujer en todos los aspectos de mediación, recuperación de la paz posterior a los conflictos y violencia sexual. El numeral sexto abarca la incorporación de medidas desde la SG, para incidir en autoridades locales para que promuevan la participación de la mujer en temas de violencia sexual dentro de procesos de desarme, desmovilización y reintegración, que participen efectivamente en el sector de la seguridad y en los niveles superiores del sector de la justicia. Un elemento que no es menor, refiere a la relación que se hace en el documento del desafío que representa para la igualdad de género el VIH y SIDA en las mujeres y niñas (Consejo de Seguridad, 2013a, 3-6). La Resolución N° 2122, de 18 de octubre de 2013, en el numeral décimo quinto refiere a la realización de un examen de alto nivel por parte del que el

CdS en lo relativo al cumplimiento y aplicación de la Resolución N°1325 en el cual “reconoce con preocupación que, si no se produce un cambio significativo en la aplicación, las mujeres y sus perspectivas seguirán estando infrarrepresentadas en la prevención y solución de conflictos, la protección y la consolidación de la paz en el futuro previsible” (Consejo de Seguridad 2013b, 6).

Considera además que, entre otros entes, los Estados miembros, examinen sus planes de aplicación de la Resolución N° 1325, evalúen y aceleren el progreso de los mismos, preparándose respecto de la formulación de nuevas metas para el examen de alto nivel del año 2015. Entre las consideraciones que se incluyen en la Resolución N° 2242, de 13 de octubre de 2015, se examina el numeral octavo en el cual, se exhorta a que el Secretario General de manera conjunta con los Estados miembro, activen una estrategia revisada con miras a duplicar el número de mujeres dentro de los contingentes militares y de policía que hacen parte de las OMP.

La meta que se establece es la de conseguir que este mandato se materialice a lo largo de los cinco años próximos. Este elemento es de trascendental importancia, considerando que el alcance de aplicación temporal consigna como año de evaluación de cumplimiento el 2020 (Consejo de Seguridad 2015, 6). La Resolución N° 2467, de 23 de abril de 2019, en lo que concierne a OMP, insiste en solicitar se asegure que se incorporen asesores de protección de mujeres, considerando que tengan viabilidad de contacto con personal directivo de jerarquía superior de las OMP. Un elemento que no menor, se encuentra estatuido en el numeral vigésimo octavo, en el cual se incluye al hombre como posible víctima de violencia sexual en el contexto de un conflicto armado (Consejo de Seguridad 2019, 9-11).

De este modo, se consolida la significación de la participación y liderazgo de las mujeres para prevenir y resolver conflictos. A su vez, se evidencia la prominencia a la producción de situaciones de violencia sexual en situaciones de conflicto; se impulsa el desarrollo e implementación de normativa para monitorear la ejecución de las disposiciones sobre las mujeres, la paz y la seguridad; se establece la formación y generación de capacidades en aspectos de igualdad de género, mujeres, paz y seguridad para todo el personal de la ONU encargado del mantenimiento de la paz; se fomenta la cooperación con mayor amplitud de la sociedad civil organizada, y se promueve una significación de la participación de género en los desacuerdos conflictivos (ONU 2020c).

En consecuencia, la ONU a través del CdS, exhorta a los Estados Miembros a vigilar por el cumplimiento de dichas normativas antes reseñadas, así como por el incremento de 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” (Consejo de Seguridad 2000, 1) Por consiguiente, los países miembros de la ONU han unido esfuerzos, tanto en vía política como diplomática, para el logro y mantenimiento de la paz, tanto en su territorio, como en su región y el mundo. Además, y en mayor o menor medida, en relación a la característica de cada caso, en la inserción e incorporación de la mujer en los distintos niveles de decisión y participación respecto de la pacificación de los pueblos, siendo de especial relevancia, para este estudio, su participación en OMP.

En particular, y como Estado integrante de la ONU, la República del Ecuador, incorpora en su marco jurídico vigente, su participación en la búsqueda de la paz mundial y regional como un tema estratégico de defensa y de política exterior. De esta forma, la Constitución de la República del Ecuador, en el numeral octavo del artículo tercero, establece como deber primordial del Estado, asegurar a sus ciudadanos el derecho a una cultura de paz, igualmente en su artículo quinto, contempla que el país es un territorio de paz (Asamblea Nacional Constituyente 2008, 10). Por tanto, bajo estos principios, la legislación ecuatoriana se articula apropiadamente para la búsqueda de la paz y la convivencia pacífica, tanto a nivel nacional como internacional, de modo que todos sus ciudadanos, no importando género, condición social, étnica, posturas políticas e ideológicas, entre otras, puedan sumarse a estos esfuerzos de paz y coexistencia pacífica.

Es también importante destacar que dentro de los postulados que conciernen a la convivencia pacífica, en el sentido más amplio de la democracia, se entrelazan la búsqueda de la paz, junto con las buenas prácticas de una democracia participativa e incluyente, descritas en las estrategias de la Agenda Política de la Defensa (2014-2017). Sobre las mismas, dentro de la política de fortalecimiento de la integración del país con la comunidad internacional se incluye entre las estrategias desarrolladas desde el Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA), el “Fortalecer la participación internacional del Ecuador a través de las misiones de mantenimiento de la paz y misiones de asistencia humanitaria, en el marco de los convenios internacionales”. (MIDENA 2014, 51). Dentro de la política de fomento de la cultura de seguridad y defensa en todos los ámbitos y niveles de la sociedad, se distingue la

estrategia sobre “Fortalecer la profesionalización del sector defensa para la consolidación de la democracia y los derechos humanos” (MIDENA 2014, 55).

En concordancia con los objetivos de la Resolución N°1325 del CdS, la Agenda Política de la Defensa (2014-2017), en lo que refiere al Derecho Internacional Humanitario destaca también que:

El Ministerio de Defensa Nacional en el marco de una incorporación del enfoque de género en el ámbito de la defensa, promueve políticas para la igualdad de género no discriminación, normativas, buenas prácticas, así como la creación de mecanismos internos para mejorar la participación de la mujer en pie de igualdad, y la efectiva aplicación de las Resoluciones 1325 y 1889 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (MIDENA 2014, 47).

De manera adicional, en el ámbito de sus competencias es preciso notar que, el trabajo de misiones de paz, corresponde también en lo que respecta a los acuerdos internacionales vigentes al Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, de esta manera en la Ley de Seguridad Pública y del Estado, en su Capítulo III, De los órganos ejecutores, literal a), párrafo segundo establece que:

El Ministerio de Relaciones Exteriores, previo acuerdo con el Ministerio de Defensa, coordinará la cooperación, intercambio de información y operaciones militares combinadas con otros países, conforme a los instrumentos y tratados internacionales, en el marco del respeto a la soberanía nacional, a los derechos de las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos definidos en la Constitución y en la ley (Asamblea Nacional del Ecuador 2009a, 7).

Ahora bien, en el marco de su contribución a las OMP, el Ecuador posee un área específica de cascos azules en sus Fuerzas Armadas. Los principales hallazgos indican que, aun cuando desde la ONU se propician esfuerzos para promover la contribución de las mujeres en OMP y de resolución de conflicto, en la práctica, su participación puede que no se encuentre completa ni inclusivamente consolidada. En el año 2014, el contingente femenino perteneciente a las tres ramas de las Fuerzas Armadas del Ecuador, registró un 2,74% de personal militar de mujeres. (MIDENA 2014, 49) y que en un estudio que registra los Avances de Género en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas a lo largo de los últimos veinte años y que alcanza al 2020, “la participación de las mujeres está por debajo del mínimo del 8%, que es lo que se necesita que participen las mujeres civiles y militares en operaciones de misiones de paz” (Chacón 2020, 107).

Parte de la respuesta a ese dilema se puede encontrar en que la aprobación y puesta en marcha de la Resolución N°1325 para el desarrollo de una guía de acción de igualdad de género en el marco de la paz y la seguridad internacional, que ha priorizado y privilegiado más la garantía de las condiciones de las mujeres en las áreas de conflictos que la contribución de estas en las operaciones en sí. Por otro lado, otros hallazgos importantes están encaminados a que los cascos azules nacionales han participado en la reconstrucción de instalaciones y en la ayuda humanitaria (Chacón, 2020, 118). La participación de Ecuador en las OMP observa una tendencia a la disminución desde el año 2013, ameritando necesario se revise la iniciativa de volver a posar la mirada en los convenios suscritos entre Ecuador y la ONU, para contribuir a la resolución de los conflictos que aún se manifiestan en diferentes regiones del mundo.

Uno de los objetivos fundamentales en lo que concierne a las OMP, se encuentra en establecer los elementos que han restringido la participación de las mujeres oficiales de las Fuerzas Armadas Nacionales. En el marco de las OMP, las evidencias indican la existencia de un número significativo de mujeres en los diferentes componentes correspondientes a diversos países que acatan con las disposiciones contempladas en la Resolución N°1325 emanada del CdS. (Cuaspud 2016, 59) De esta forma, de forma preliminar, se puede decir que el Ecuador inobserva la responsabilidad numérica en el desarrollo e inclusión del personal femenino, ya que, en el despliegue de 2.122 efectivos en todas sus operaciones de paz, en los últimos siete años solo 7 han sido mujeres, lo cual representa apenas el 0,3%, verificándose así el exiguo grado de participación de mujeres en este tipo de labores en el caso ecuatoriano (Cuaspud, 2016, 14; Chacón 2020, 116).

Vale traer a esta discusión, el caso de Colombia. En tal sentido, se considera un estudio, mismo que tuvo como objetivo general analizar el modo de implementación del enfoque de género en el contexto del posconflicto en el período de negociaciones. Por otro lado, dichos esfuerzos, funcionalmente, dieron resultados significativos en correspondencia con los logros establecidos en el proceso de paz (Grisales et al 2019, 31-34).

De esta forma, se cumplieron con las perspectivas de posicionar a las negociaciones para la paz en Colombia como una de las más integrales e incluyentes en términos de reconocimiento de derechos y generación de acuerdos. No obstante, en materia de su implementación y adelantos, el escenario fue disímil, en virtud que prácticamente todos los acuerdos logrados se vieron afectados por factores de implementación de índole logística y financiera, lo que acarrió una significativa disminución de la observancia de los logros que procuraron hacerse realidad en los convenios firmados. Esto ha permitido observar que las iniciativas de este tipo

deben ser parte de exámenes integrales, acompañados de recursos financieros y adecuada planificación. Sin embargo, los aportes teóricos y metodológicos del estudio de Grisales et al. (2019) en materia de diversidad de género son relevantes. Los mismos probaron, en el caso colombiano, que dar a la mujer un rol protagónico acelera la posibilidad de acuerdos para el logro de la paz. Ello se efectuó por ser la misma, parte de la población vulnerable y a la vez afectada por los conflictos armados en dicho país.

Situando la discusión en el contexto local, en el Ecuador y desde reciente data, se evidencia un cierto interés de la academia local por investigar sobre la incidencia de las mujeres en sentido a la construcción de paz en general, y como parte de los cascos azules en particular. Una muestra de ello, constituye el trabajo que respecta a las mujeres en las Fuerzas Armadas del Ecuador, llevado a cabo por Morales et al (2017, 128). Un enfoque más amplio y que considera la problemática de la inclusión de las mujeres como parte del contingente en OMP es evidente en las investigaciones de (Peña, 2016, 12-36, Cuaspué, 2016, 45-59 y Coronel, 2019, 47-49). Es destacable el aporte que realiza la Dra. Rosita Chacón Castro, que materializa en un libro una investigación detallada sobre el Avance de Género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas en los últimos veinte años, en el que incluye como tema de análisis a la situación de la mujer militar en OMP y ayuda humanitaria (2020, 94-139).

Sobre estos antecedentes investigativos, el presente trabajo de investigación se enfoca en la internalización de la Resolución N° 1325, sobre la transversalización de género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos, en el período 2015-2021. La labor investigativa versa acerca de cómo se ha producido la internalización de esta norma en el caso de los cascos azules en Ecuador. Asimismo, se busca contribuir a la ciencia y a la academia, organizando y presentando el análisis de nuevos datos que coadyuven para la interpretación sobre este tema de relevancia en la discusión de las Relaciones Internacionales. De esta forma, la motivación y objetivo central que guían esta investigación, se encuentra en establecer, como la norma sobre la Transversalización de la Perspectiva de Género propuesta por el CdS en la Resolución N° 1325, es difundida e internalizada en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos en el periodo comprendido entre los años 2015 al 2021.

Para el objetivo propuesto, se indaga el contenido de la Resolución N°1325 del CdS, en el marco de la Transversalidad de la Perspectiva de Género, en los procesos para el establecimiento, mantenimiento y consolidación de la paz, con el uso de elementos teóricos y metodológicos devenidos de la academia para lograr responder a la siguiente pregunta central

de investigación: ¿de qué forma se ha internalizado la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU en lo referente a la perspectiva de género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos desde el año 2015 al 2021?

Por un lado, el hecho de investigar el proceso formativo para la internalización de la Resolución N°1325 del CdS en el adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos en el periodo comprendido entre el año 2015 al 2021, permitirá entender los valores que se van difundiendo e internalizando en la comunidad de cascos azules ecuatorianos y evaluar el alcance de esta Resolución en el proceso mismo de difusión e implementación de esta norma en Ecuador. Por otro lado, el evaluar la implementación por parte de los cascos azules ecuatorianos adoctrinados y entrenados en el marco de la Resolución N°1325 del CdS, permitirá también entender el rol que juegan las mujeres en la construcción de la paz mundial, y sobre todo entender el papel que juegan y jugarían las mujeres cascos azules como constructoras y mantenedoras de la paz internacional.

A la vez, la presente investigación busca responder la siguiente interrogante de investigación complementaria ¿de qué forma es percibido por los cascos azules ecuatorianos, el reconocimiento de sus derechos por medio de la introducción de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU en los centros de formación, instrucción y adoctrinamiento?

A partir de ahondar en la respuesta del interrogante complementario de investigación antes expuesto, se intenta comprender hasta qué punto se aplica y se -refuerza- el principio de igualdad, derechos y responsabilidades de los cascos azules ecuatorianos, y de qué forma los propios cascos azules perciben esa aplicación de la resolución. De esta forma, la presente tesis presenta el argumento central basado en la incorporación progresiva de la perspectiva de género en OMP, a fin de interpretar como esta busca el equilibrio y la igualdad entre los géneros, resalta la necesidad de fortalecer los procesos de adoctrinamiento y adiestramiento del personal de Fuerzas Armadas, construyendo procesos participativos para que las mujeres adopten un papel estratégico, funcional y táctico en las operaciones desplegadas en el marco de los mandatos del CdS.

### **Metodología y alcance de la investigación**

La presente investigación se propone abarcar el periodo comprendido entre los años 2015-2021, dado que la introducción de la Resolución N°1325, en lo que concierne a su incorporación en Ecuador, sobre contingentes y participación de cascos azules mujeres concita interés. Por tanto, se toma como unidad central de investigación y caso de estudio el

desarrollo de los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos a través de la Unidad Escuela de Misiones de Paz de la Fuerzas Armadas de la República del Ecuador, en adelante (UEMPE). En particular, se analizan aspectos funcionales y operativos inherentes a la formación de las FdP conocidas como cascos azules, considerando aspectos técnicos y teóricos relativos a la Resolución N°1325 del CdS, en el marco de la Transversalidad de la Perspectiva de Género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de Fuerzas Armadas y Policía Nacional.

Es por las consideraciones anotadas que, el método investigativo empleado en esta tesis es el estudio de caso. Conforme Gamboa, Los casos de estudio elegidos deben estar lógicamente justificados y representan el conjunto de aspectos observables que el investigador selecciona para medir y armar las explicaciones causales (2015, 284), siendo los mismos, eventos que se producen en un período de tiempo definido. El caso de estudio encierra en su alcance temporal el proceso de Transversalización de la Perspectiva de Género en el adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos durante el periodo 2015-2021.

De esta forma, el presente desarrollo investigativo se basa en las siguientes fuentes o data empírica: primero, a partir de una exploración de escritorio para la recolección y análisis de fuentes secundarias. Luego de lo cual, se estuvo en condiciones de internarse en la investigación de campo para recolectar información de fuentes primarias. Las técnicas para ello fueron: la observación participante, documentos formales sobre este proceso, y encuestas a una muestra de cascos azules durante su proceso de formación. El enfoque de análisis de la información, primaria y secundaria, es de tipo cualitativo empleando la técnica de análisis de contenido cualitativo que permite, no sólo entender el significado detrás del contenido de la información, sino también entender el significado de la información en sí misma (Schreier 2012, 2-4).

Desde el plano del enfoque teórico, esta investigación se estructura sobre la base de una visión conceptualmente constructivista, tanto en los planos ontológico y epistemológico, como funcional y aplicada al análisis de la temática. De esta manera, se facilita la interpretación y análisis de la información recolectada, pudiendo brindar respuestas científicamente válidas a las preguntas de investigación planteadas. Desde la visión constructivista se analiza la intersubjetividad de las normas internacionales sin olvidar el anclaje con el mundo material, a través de la utilización de diversas herramientas interpretativas.

Dentro de este enfoque constructivista de las relaciones internacionales se pueden identificar una variedad de meso-teorías que podrían servir para la interpretación, siendo el modelo espiral como sugiere Risse y Sikkink (2011) el que se emplea en el análisis de este tema. Esta se combina con el concepto de transversalización en que se indica que, a pesar que la meta de la inclusión de la perspectiva de género hace la igualdad de los géneros, es preciso no descuidar el abordaje de la equidad de género (Sepúlveda Soto y Rivas Pardo, 2017, 2). A partir de lo anotado, se atribuyen condiciones diferenciadas a quienes presentan desventajas desde el punto de partida que limita su accionar en condiciones de igualdad (Sepúlveda Soto y Rivas Pardo, 2017, 4).

En cuanto al constructivismo en el contexto de la perspectiva de género en las Relaciones Internacionales, es una concepción teórica relacionada con la construcción de política de orden social, en que el género es parte de la misma, siendo el objetivo de mayor preminencia, destacar justamente el papel del mismo. Es, no obstante, importante abordar las deficiencias que se producen en la práctica de la inserción de política social de género. Se identifica una cuestión que es problemática, el abordaje que se hace del tema de género, en el caso de los cascos azules, se halla limitada a los intereses de las mujeres, a pesar de que al hablar de género no se habla solo de las mismas, pues las tareas de seguridad aplicadas al campo de las operaciones de paz no distinguen géneros. De ahí la necesidad de enmendar esas imprecisiones en los postulados que se elaboran en temas de seguridad internacional. En este sentido, al hablar de la mujer, se la conceptualiza como un ser que, dentro del sistema internacional, es más apta para la consecución de la paz, a la par que el hombre proyecta un papel que, por su tendencia hacia lo patriarcal, se halla limitado a lograr trascender hacia un ambiente de paz (Sepúlveda Soto y Rivas Pardo, 2017, 4).

Además, desde 1985, se registra el surgimiento de normas internacionales a nivel mundial en la materia, lo que a su vez impacta en los ordenamientos jurídicos nacionales generando una internalización de normas. Con este antecedente, la presente investigación incorpora los elementos de la teoría de espiral sugerida por Risse y Sikkink (2011), en donde se hace uso únicamente las fases 4: “Estatus preceptivo” y fase 5: “Comportamiento consistente con la norma”, a fin de poder contrastarlas y así lograr una mejor comprensión respecto del proceso de internalización de las normas.

Para desarrollar los objetivos propuestos arriba, la tesis está estructurada de la siguiente manera: en el primer capítulo se introducen los antecedentes de los estudios feministas y de género, que a nivel internacional se han desarrollado sobre seguridad, las guías y bases teóricas para desarrollar el presente estudio, así como también los principales aportes conceptuales para la inclusión de la mujer en las agendas de paz. En el segundo capítulo se realiza un recuento histórico sobre la Resolución N°1325 del CdS a nivel global, con especial énfasis en América Latina y Ecuador, específicamente en el adoctrinamiento y formación de cascos azules, los progresos de inclusión de la mujer ecuatoriana, y su significación en la vida militar y su perfil como soldado dentro de las misiones de paz de la ONU. En el tercer capítulo se analiza el proceso de difusión, internalización y transversalización de la Resolución N°1325 del CdS en el Ecuador integrando el modelo espiral y de transversalización de la perspectiva de género, todo esto dentro del paraguas del constructivismo social. De igual manera, se da un acercamiento a las normativas internacionales y su socialización en el país. Adicional a ello, se realiza un análisis de género en la región y su contexto en el Ecuador aterrizado con los datos obtenidos a través del estudio de caso efectuado. Finalmente, se presentan las conclusiones de la tesis y una propuesta de orden normativo.

## **Capítulo 1. Marco conceptual: La transversalización de género y el constructivismo – modelos de aplicación normativa**

### **1.1. Introducción**

De acuerdo con la ONU, a pesar de la existencia de instrumentos jurídicos que abordan la inclusión de la mujer en los procesos de resolución de conflictos, en la *praxis*, ello no significa que al momento exista una efectiva participación de las mujeres (ONU 2014, 10), ni una perspectiva de género eficazmente aplicada al caso de estudio. De hecho, su puesta en marcha aún sigue siendo limitada al enfrentarse a obstáculos institucionales que obedecen a la necesidad de imprimir la voluntad política suficiente para lograr avances significativos en hechos concretos. Es importante traer a la discusión, otro factor a considerar que es, la falta de difusión de la Resolución N° 1325. Si bien, en términos generales, la misma es conocida en el medio de la ONU y en el entorno específico de las OMP, dicha normativa, en la esfera civil, no cuenta con la misma difusión esto y a pesar que los contingentes deben ser conformados por personal civil y militar. Es, por tanto, menester reforzar la íntima relación que existe entre la igualdad de género y el horizonte de construcción de sinergia en la paz y la seguridad mundial.

En este contexto, se debe resaltar que, dentro del estudio de las Relaciones Internacionales empleado para este análisis tiene una combinación de elementos de seguridad internacional con elementos del enfoque de género. La perspectiva de género permite identificar las acciones que afectan a la mujer como sujeto protagonista y no únicamente como sujeto que se adapta a las políticas públicas nacionales o internacionales. Es decir que, la mujer toma lugar como sujeto de protección y de pacificación debido a su implicación en los nuevos roles de la seguridad global. El punto de inflexión radica en que la visión de su incorporación ha sido limitada a una concepción de índole cuantitativa, focalizada a la atención en la bifurcación de ausencia-presencia, sobre la base conceptual de: mujer = pacífica y de hombre = violento. Dicha concepción dicotómica, deja de lado las acciones que pueda implicar su aporte neto. De acuerdo con Sepúlveda Soto y Rivas Pardo (2017, 4), la aplicación de la Resolución N° 1325, ha asignado a la mujer un papel como sujeto de intervención más que como sujeto protagonista, situación que exige ser revista.

Sobre lo enunciado, referente a la revisión de la Seguridad Internacional y la combinación con elementos de enfoque de género, retrotrayendo la cuestión al razonamiento de elección teórica, es necesario hacer una breve revisión del constructivismo. El constructivismo es una aproximación teórica que, dentro de las Relaciones Internacionales y Seguridad, es afín al

Posestructuralismo. Adicionalmente, el Posestructuralismo estuvo bajo la presión de no poder lograr el nivel de profundidad que la realidad internacional exigía, lo que devino en abarcar un número mayor de puntos de cambio, eventos y construcciones no radicales de identidad (Buzan y Hansen 2009, 145), solo posible a través de ampliar la mirada con una teoría de mayor alcance como es el constructivismo.

Es importante notar que, dentro del Constructivismo en las Relaciones Internacionales y la Seguridad, se produce una bifurcación. El Constructivismo Convencional, busca establecer distancia respecto del Posestructuralismo en su base de teoría social. La concentración del Constructivismo Convencional continuó siendo los problemas sobre la Seguridad del Estado. Por otra parte, se encuentra el Constructivismo Crítico, que tal como su nombre lo indica, trabaja de forma crítica la reificación del Estado como único objeto de análisis.

Adicionalmente, el Constructivismo Crítico adopta de manera más acentuada una epistemología posestructuralista y, parte del trabajo dentro de la Seguridad trae dentro de sí, a la teoría social y sociología histórica (Buzan y Hansen 2009, 197).

Dentro del Constructivismo Crítico las aproximaciones relevantes son el Feminismo y Posestructuralismo que, buscan profundizar su alcance respecto de los objetos de referencia, desde lo nacional, social, hasta llegar al individuo (género). Más aún, el alcance también es ensanchado entre lo económico, cultural, y político (Buzan y Hansen 2009, 192). De esta manera, el presente capítulo se estructura, adoptando un enfoque constructivista crítico (social), en tanto el objeto de referencia es el individuo, representado en el género.

En este apartado se presentan investigaciones que se consideran referentes teóricos para el constructo cognitivo del estudio planteado. Sin duda, la teoría ofrece instrumentos para la interpretación y permite entender los contenidos y significados detrás de la data, a la vez que encauza las bases de la investigación. Este capítulo sugiere que, dentro de la variedad de perspectivas teóricas constructivistas y teorías de medio alcance que podrían ayudar a entender la difusión, internalización y transversalización de la Resolución N°1325 del CdS en Ecuador, como tal, resulta fundamental la combinación de elementos y conceptos de transversalización sugerido por Bon Vorries (2010), y el modelo de la teoría de espiral propuesta por Risse y Sikkink (2011). Por tanto, se sugiere que esos instrumentos son apropiados para la interpretación de la data y resultados de esta investigación, apoyados en la aplicación del enfoque constructivista con el cual las normas internacionales están siendo tratadas en el Ecuador.

A mayor detalle, este capítulo está estructurado de la siguiente manera: primero se hace una reflexión sobre la Mujer como Referente de la Seguridad Internacional. Esta reflexión procede a partir de la revisión conceptual dentro de las Relaciones Internacionales, que prevalentemente concentraba sus esfuerzos en las cuestiones de la Guerra y de la Paz.

Posteriormente, como efecto del distanciamiento de los estudios de la Paz, que abarcaba un propósito ingente, frente a las nuevas preocupaciones sobre Seguridad, este último concepto adquirió mayor preponderancia. A la par de la nueva definición de categorías ontológicas se desprendió que el Estado no es el único y exclusivo objeto de referencia de la Seguridad.

Segundo, sobre aquello, los debates epistemológicos alentaron a lo largo de la duración de la Guerra Fría, a repensar los objetos de referencia sobre Seguridad desde el Posestructuralismo como fuente epistemológica de los Estudios Feministas sobre Seguridad.

Tercero, entre las aproximaciones que interesan a este trabajo se encuentran el Feminismo y los Estudios de Género, que se basan en la naturaleza inestable de la significación de conceptos como el género, propia del posestructuralismo. El Feminismo y los Estudios de Género, invitan a reflexionar sobre las construcciones históricas y lingüísticas que han estructurado procesos de dominación sobre la mujer. Dentro de este apartado se analizan estas perspectivas en relación a la Seguridad Internacional. En cuarto lugar, una vez entrados en contexto sobre el desarrollo de los Estudios Feministas y de Género sobre Seguridad, se traslada el interés a desentrañar conceptos integrales de la transversalización de Género. Los conceptos anotados son necesarios para poder articular la discusión sobre la funcionalidad de la adopción de política pública y adopción normativa en relación a los elementos fácticos que serán abordados en los capítulos segundo y tercero.

Se consiente que el posestructuralismo es limitado en el tratamiento de la ampliación de objetos de referencia y alcance de la significación de la problemática de género respecto de la Seguridad. Por razón de lo indicado, en quinto lugar y dentro de este subapartado se hace elección del Constructivismo como teoría general. A continuación, se relacionan el Constructivismo Social como teoría y la Transversalización de la Perspectiva de Género como concepto. Hasta este punto, en resumen, una vez que se ha descrito el desarrollo de los Estudios Feministas de Seguridad, se han revisado conceptos que giran alrededor de la Transversalización de la Perspectiva de Género y se ha fundamentado la elección de la Teoría General, se procede dar cuenta de los modelos sustantivos teóricos recogidos para la producción analítica de los capítulos segundo y tercero.

En sexto lugar, en lo que respecta a los niveles posibles de alcance en la adopción de política pública se enuncian cuatro modelos sobre Transversalización de la Perspectiva de Género. Entre los mismos, en capítulos posteriores se hace énfasis en el Modelo de Fijación de Agenda Fuerte, cuya característica refiere a hacer políticos los problemas de género. Finalmente, en lo que respecta al proceso como tal de interiorización normativa, el modelo que se adapta de mejor manera para explicar la adopción normativa a nivel doméstico es el Modelo de Espiral. Se anota que, con el propósito de regularizar el modelo, se reacomodan sus elementos para adaptarlos a la realidad del proceso de internalización normativa en el Estado ecuatoriano y específicamente, en el caso de estudio.

En síntesis, se enfatiza la relevancia de 1) los niveles de institucionalización y habituación, e interiorización de normas en identidades (intereses y comportamientos) del Modelo de Espiral; 2) el Modelo de Fijación de Agenda Fuerte y; 3) los conceptos propios de Transversalización de la Perspectiva de Género, que junto a la evidencia empírica servirán para responder a la pregunta central de investigación. Estos elementos guiarán el análisis, dentro de los capítulos segundo y tercero sobre la forma en que se ha internalizado la Transversalización de las Perspectiva de Género en la instrucción y adoctrinamiento de mujeres en Misiones de Paz en el Ecuador entre los años 2015 y 2021.

## **1.2. La mujer como referente de la seguridad internacional**

El proceso histórico que data del desarrollo de los Estudios de Género dentro de las Relaciones Internacionales, especialmente dentro de los Estudios de Seguridad, de una manera simplificada, nace como consecuencia de los debates teóricos que pretendían desmontar los argumentos realistas y que tenían como foco de atención a los Estados.

La discusión dentro de los estudios de Relaciones Internacionales sobre seguridad, que se tejió al finalizar la Guerra Fría (McMahon 2003, 20), enfrentó a los desarrollos teóricos sobre Investigaciones para la Paz, y los Estudios Estratégicos sobre Seguridad. Los primeros, cuestionaban la moralidad y racionalidad de los Estudios Estratégicos de corte Neo-Realista, que denostaban una inclinación hacia cuestiones como el equilibrio de poder (Wolfers 1952, 485-487; McMahon 2003, 15), la generación de alianzas para balancear amenazas (Walt 1987), la bipolaridad, *realpolitik* y la tecnología (Buzan y Hansen 2009, 154) y en el entendimiento de, como las armas nucleares, eran instrumentales en la lucha ideológica entre Occidente y Oriente. Todos estos elementos, teniendo a las armas nucleares que se constituían en términos casi literales, como la punta del ovillo, estructuró la rivalidad existente entre los Estados Unidos y la ex Unión Soviética por más de tres décadas, en las cuales:

Se caracterizó a la Unión Soviética como un enemigo despiadado al cual era necesario aplacar con medidas de largo plazo, haciendo uso de una perspectiva ideológica fuerte, sentando la base de la política estadounidense, que trataba de probar la falsedad del capitalismo como explotador y polarizador (Buzan y Hansen 2009, 88).

Los Estudios Estratégicos se sitúan dentro de la escuela Neorrealista, construida en la suposición que los Estados, objetos únicos de referencia, actúan de forma racional y motivados por intereses (Waltz 1964, 90). Por otra parte, un segmento de las Investigaciones para la Paz, caracterizó al Realismo como cómplice en la legitimación de la exterminación nuclear. El alcance del análisis que, para aquel entonces trababa las discusiones en evitar la guerra, es decir, de una forma negativa, condujo a una reconceptualización en la que, se proveyó de mayores instrumentos para la consecución de la paz desde una visión positiva al problema (Gleditsch 2014, 5-6). Si bien la Guerra Fría era el evento de mayor trascendencia, y sobre el cual giraba la mayor atención sobre la seguridad mundial, existían también otros conflictos y eventos como el nacimiento de nuevos Estados, a partir de procesos de descolonización que alentaron a que se revise los objetos de referencia de la Seguridad Internacional. Lo indicado propició entender que el Estado no sea considerado el único objeto de referencia, y se integre a la sociedad humana, considerando una base más amplia de conflictos, además de los interestatales (Journal of Peace Research 1964, 2).

A la par de lo mencionado<sup>1</sup> previamente, en la década de los setenta, se problematizó sobre los elementos discursivos de la guerra. Esta preocupación fue abordada desde la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Sobre esta problemática, la UNESCO, daba cuenta de la forma en que, en sus mensajes, gobiernos y medios de comunicación, producían y manipulaban imágenes para la construcción y socialización del enemigo, y como las mismas impactaban en los niños y su entendimiento sobre la guerra (Deutsch 1957, 203). Incipientemente se empezó a relativizar las construcciones que, sobre la guerra se producían y reproducían en la sociedad. Sobre esto, la UNESCO insistía en que, la educación sobre la guerra y sus consecuencias, se halla en “dotar a las personas de la capacidad suficiente para analizar los valores, no sólo los propios, sino quizás y de manera más importante los de la sociedad en que viven” (Reardon 1976, 443), introduciendo una perspectiva que alentaba a que se provea de herramientas a la ciudadanía

---

<sup>1</sup> Una breve interrupción es necesaria. Es innegable que, los procesos de cambio paradigmático entrañan una multiplicidad de factores y niveles de análisis, sobre los cuales es dificultoso ser exhaustivo, por tanto, es viable lograr el objetivo de desentrañar causas y efectos a partir de la recolección de eventos particulares.

para que pueda reflexionar sobre los conflictos y sus consecuencias, alejados de la manipulación del Estado.

Complementariamente, y a lo largo de gran parte de la Guerra Fría, dentro de la discusión sobre la paz, se incorporan en el proceso transformativo relacional, movimientos sociales pacifistas y de reivindicación racial que, coincidieron con la realización de estudios sobre cohesión social y parlamentarismo en Estados Unidos (Norton 1999, 67). Estos últimos, estaban destinados a conocer sobre la legitimidad de las decisiones políticas sobre la guerra. Es decir que, desde el órgano legislativo, se consideraba necesario interpretar, la medida en que la sociedad era homogénea y solidaria con las decisiones gubernamentales (Buzan y Hansen 2009, 27). De esta manera, dentro del estudio de sistemas electorales, se distinguieron actitudes diferenciales de género respecto de la política exterior. Estas posteriormente serían consideradas *inputs* para la caracterización que la Organización de las Naciones Unidas haría de la mujer, especialmente en la Resolución N° 1325 y que será analizada posteriormente. De acuerdo al estudio, “las mujeres reportaban una mayor oposición al gasto militar, intervención y explotación medioambiental, a la par de apoyar la ayuda a las minorías, a los niños y a los menos favorecidos, en relación a sus pares hombres” (Boulding 1984, 1; Norton 1999, 66).

En esencia, se asumía que los políticos debían responder al mandato popular y que, en búsqueda de ser reelectos, tratarían de adaptar su postura de acuerdo a la mayoría de la población, por lo cual era imprescindible entender la perspectiva de la mujer sobre la guerra y sus consecuencias. Además de las preocupaciones de las mujeres, se trabajaron estudios que estaban encaminados a entender a la violencia. De esta manera, dos tipos de violencia redirigían la atención a nuevas dinámicas, sobre las cuales entender a la Seguridad Internacional. La violencia que es ejercida desde el Estado actuando en contra de la ciudadanía, y la violencia estructural, que se centra en la integralidad del ser humano, ubicándolo como objeto de referencia de la Seguridad (Galtung 1969, 171). Además, se establece una “relación entre el desarrollo, especialmente en Estados denominados de tercer mundo, y la (in)seguridad” (Buzan y Hansen 2009, 176).

Es importante notar que, el análisis de violencia estructural es complejo, puesto que pone en evidencia injusticias con consecuencias palpables como la muerte por hambre a la que se hallan expuestos segmentos vulnerables de la sociedad (Galtung 1969, 169). En este sentido, el objeto de referencia sobre el cual se produce el desarrollo teórico es las colectividades humanas, desembarazando la preocupación original de la Seguridad del Estado y; expandiendo el sector de análisis de lo militar a lo económico y social. Durante la década de

los setenta, la paz era el centro alrededor del cual se produjo la mayor concentración de producción científica en los Estados Unidos de América y Europa.<sup>2</sup> No obstante, “los debates sobre el concepto de paz integraron aspectos normativos, políticos y preocupaciones epistemológicas” (Buzan y Hansen 2009, 130), que de a poco permitieron, concebir a la paz desde las preocupaciones propias del ser humano, volviendo la mirada hacia la sociedad.

De esta manera, durante la década de los ochenta, se introduce una alternativa conceptual que gradualmente propició la revisión de la consecución de la paz dirigiendo esfuerzos hacia la seguridad. Esto a medida que el concepto rector de los enfoques críticos a la corriente principal de los Estudios Estratégicos reubicaba el tratamiento conceptual hacía preocupaciones más terrenales. Gleditsch señala en 1989 que “la mayoría de los autores evitan la palabra paz, posiblemente porque suena demasiado grandioso y pretencioso” (Gleditsch 1989, 3).

### **1.2.1. Posestructuralismo: Fuente epistemológica de los estudios feministas sobre seguridad**

Se expuso previamente acerca de la manera en que el gobierno y los medios de comunicación producen y transforman eventos a través de formulaciones lingüísticas. En este sentido, a partir de los setenta y a lo largo de los ochenta, parte del tratamiento de la Seguridad Internacional, en lo que respecta al entendimiento académico del problema, adoptó una visión postestructuralista. Es decir que, el análisis del armamentismo, la paz, la guerra y en general, los conflictos, podía ser abordado a partir de una nueva fuente, la lingüística. Las metáforas, por ejemplo, “contribuyen a la construcción de realidades sociales y políticas” y que; “la comprensión de las metáforas descansa en razonamientos sobre analogías y o razonamiento inductivo” (Chilton 1987, 8-9).

Los gobiernos se sirven de construcciones, fundadas o infundadas para crear y modelar al enemigo, ejerciendo a través de su autoridad y voz legitimada, poder social para actuar o para normalizar acciones, que inicialmente causan *shock*. Por ejemplo, la imagen de un conflicto nuclear empezó a ser vista como un tema de género en que las construcciones sobre esta, provenían de un discurso patriarcal, expresión y producto del poder del varón en la, ciencia, tecnología y política (Hook 1985, 71). Foucault decodifica estas construcciones a través del entendimiento del poder simbólico y que nada material podría ser representado fuera de una representación discursiva (Foucault 1979, 147). En este respecto, es importante la identidad, y

---

<sup>2</sup> La mayor parte de la producción científica sobre seguridad se encuentra en Estados Unidos y Europa.

el entendimiento que la misma no es estable, lo cual involucra más cuestiones de cambio, eventos y construcciones no radicales de identidad. Emergería posteriormente de esta epistemología, formulaciones que procuran dar entendimiento a los problemas de seguridad de la mujer.

### **1.2.2. Seguridad, feminismo y género**

El recorrido que se ha planteado, lleva a definir al feminismo dentro de las Relaciones Internacionales y más específicamente, dentro de la Seguridad Internacional, habiéndose atendido al desarrollo teórico del cual se despliega con mayor profundidad. De esta manera, Buzan y Hansen incorporan un concepto sobre el desarrollo intelectual desde el feminismo indicando que:

Cubre una variedad de enfoques que van desde las Investigaciones para la Paz hasta el Posestructuralismo. Sostiene que las mujeres apoyan las políticas de seguridad de los Estados a través de funciones militares y no militares, y que enfrentan una serie de problemas de seguridad específicos de género que nunca son reconocidos dentro de una concepción de seguridad centrada en el Estado. Señala el papel que juega la masculinidad hegemónica en el sostenimiento de las políticas de seguridad militaristas. Se originó a mediados de la década de 1980 en Estados Unidos y Reino Unido y ha crecido hasta tener una presencia global (2009, 36).

Por otra parte, para contextualizar desde lo histórico, la Primera Ola Feminista surge entre finales del siglo XVIII y mediados del XIX, dentro de los procesos Revolucionarios Liberales. Estos procesos versaban sobre los derechos civiles y políticos en Inglaterra, en su última etapa, se pugnaba por dotar a la mujer del derecho al sufragio, y la vindicación de sus derechos. La Segunda Ola, en las primeras décadas del siglo XX, esta vez, en los Estados Unidos, encarnaba en su esencia, el que se reconozca en su integralidad, la igualdad política y el derecho a la educación e igualdad laboral (Gómez, Bría, Etchezahar y Ungaretti 2019, 53-55).

Sobre la Tercera Ola Feminista, puede argüirse que los sentimientos que la configuraron proceden de las consecuencias de desigualdad devenidas de la II Guerra Mundial. En su origen, respecto de la mujer, Amorós interpreta a Beauvoir (1949) incluyendo que “Ningún destino biológico, físico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana” (2009, 7), esto en relación a que, la figura de lo femenino era producto de una construcción cultural.

Un elemento clave y que se ha ido reseñando a lo largo de este trabajo, y que es seminalmente recogido es el androcentrismo que, desde el posestructuralismo de (Hook 1985), ubicaba al hombre en el centro de las relaciones de poder. La diferencia que marcan las Feministas de la Tercera Ola y que, dentro del presente estudio concita interés, se enraíza en su entendimiento de “la forma en que el mundo es, ya que buscan nuevas identidades y despiertan problemas de género” (Gómez, Bría, Etchezahar y Ungaretti 2019, 58).

Reencauzando el análisis al Feminismo dentro de la Seguridad como parte de las Relaciones Internacionales, su origen se dio en la década de los setenta, y su auge en la década de los ochenta. Esto pues, dada la relativización que, las Investigaciones para la Paz de corte Marxista hacían de los problemas de la mujer en la década de los sesenta e inicios de los setenta. De esta manera, sostenían que “las relaciones de clase eran más fundamentales, por lo que resolver los problemas de las sociedades capitalistas también traería la igualdad de género” (Buzan y Hansen 2009, 179).

#### **1.2.2.1. Feminismo en la seguridad internacional: Primera etapa**

La fragmentación en el entendimiento de la Seguridad, y la importancia de entender las dinámicas, que no eran nuevas, pero sí, novedosamente estudiadas a partir de una epistemología posestructuralista, dio pie a introducir al Feminismo y su implicación en la Seguridad. Como se evidenció previamente, las colectividades humanas pasaron a ser consideradas objeto de referencia sobre las que se desencadenan perspectivas de análisis (Galtung 1969, 169). Se proveía un nuevo entendimiento sobre las construcciones lingüísticas de poder patriarcal (Hook 1985, 71), el posestructuralismo ya alentaba el estudio de la variabilidad de las identidades (Foucault, 1979, 147), y Beauvoir resaltaba la noción de que, la figura de lo femenino era producto de una construcción cultural (Amorós 2009, 7). En este contexto, la primera etapa de la Seguridad Feminista, demostraba que, el género no es una identidad biológica fija, más aún, sobre el varón, por ejemplo, “un niño no nace, sino que se convierte en soldado” (Ruddick, 1989, 145). Entre otros factores, lo enunciado, reconfiguró la noción que sobre el género se tenía, dotando al concepto de un nuevo sentido:

El Género se refiere a estructuras culturales, políticas, sociales y discursivas: los conceptos de masculinidad y feminidad no representan cómo son realmente mujeres y hombres, sino cómo se han formado a través de una historia política compleja que sitúa a las mujeres dentro de la esfera privada y los hombres dentro de lo público (Elshtain, 1981; Owens 2008, 980).

### 1.2.2.2. Feminismo en la seguridad internacional: Segunda etapa

Uno de los elementos diferenciales respecto de la primera etapa del feminismo constituye la particularización del objeto de referencia. Ejemplarizando, las Investigaciones para la Paz, ponen el énfasis en la seguridad humana, por sobre la seguridad del Estado. Dicho de otra manera, las colectividades humanas figuraban en el centro del análisis al igual que en la primera etapa del feminismo dentro de las Relaciones Internacionales y la Seguridad. En la segunda etapa del Feminismo, la conceptualización volcó el análisis al individuo como el objeto de referencia (mujer u hombre). Esto conlleva a que, en las definiciones sobre seguridad, prevalezcan en menor proporción, el interés de la seguridad nacional y del Estado. Es decir, que sean menos militaristas (Tickner 1992, 28-53).

**Tabla 1.1. Alcance de los estudios feministas y de género sobre seguridad**

Perspectiva de Estudios de Seguridad Internacional	Objeto de Estudio Referencial	Interno/ Externo	Sectores	Visiones Políticas de Seguridad	Epistemología
Estudios Feministas de Seguridad	*Individuo *Mujer	Tanto interno como externo	*Militar *Político	Predominantemente transformador de la política de seguridad	Desde lo cuantitativo (determinista) hacia lo postestructuralista

*Fuente:* Buzan y Hansen (2009).

Otra característica relevante dentro de la discusión feminista de segundo nivel refiere a la aproximación epistemológica adoptada. En este respecto, la aproximación propuesta por Tickner es multidimensional y multinivel. Tanto los hombres como las mujeres deben trabajar juntos en el nivel local con miras a lograr la seguridad multidimensional y multinivel, bajo el entendimiento que la seguridad global, se encuentra interconectada y parcialmente constituida por problemas domésticos, lo cual es únicamente posible cuando se cuestiona la rigidez de la jerarquía de género (Tickner 1992, 97).

Entre otras cuestiones que son particularmente relevantes para la discusión que se presentará en este trabajo se distingue que, conforme al feminismo en los estudios de seguridad, las mujeres son afectadas de manera negativa por prácticas que provienen del Estado. Por ejemplo, en el contexto de los conflictos, sean guerras entre Estados o entre grupos sociales,

son las mujeres y los niños los grupos que sufren la mayor parte de los desplazamientos en calidad de refugiados o los abusos sexuales que se cometen en contra de mujeres y niñas y que son recogidos en los exhortos y mandatos de las Resoluciones del Consejo de Seguridad a partir del año 2000.

Esta distinción es particularmente relevante, puesto que si bien, el producto de la teorización de género trata de proveer herramientas para lograr la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres en todas las esferas sociales, se trabaja ínfimamente sobre el hecho que, el hombre es también víctima dentro de los conflictos armados. La perspectiva de género, en este respecto, debe aportar en el entendimiento de las vulnerabilidades a que son sujetos hombres y mujeres a través de un adecuado análisis de género.

Las mujeres no son inherentemente pacíficas o necesariamente más propensas a morir, pero están amenazadas de otras maneras que los hombres y sus inseguridades se validan de manera diferente dentro de los discursos de seguridad centrados en el Estado; en otras palabras, las mujeres y los hombres no son objetos de referencia iguales ante el Estado (Buzan y Hansen 2009, 140).

### **1.3. Conceptos asociados a la discusión de género**

Previo a adentrarse en la discusión terminológica y conceptual de género, es preciso iniciar con una disquisición conceptual que se realiza preminentemente desde el feminismo sobre la diferencia existente entre sexo y género. En primer lugar, el sexo de un individuo es una cualidad y condición de orden de diferenciación biológica. En segundo lugar, el género de un individuo es una construcción social que expresa comportamientos aprendidos, el cual puede cambiar en el tiempo, así como al interior de una cultura y entre culturas (Langholtz 2013, 21).

Desde otra perspectiva, el género puede ser entendido como una condición construida, y no dada por la biología ni la naturaleza. Por ende, traspasa tanto el ámbito particular como el social e influye así y de forma crítica en la división sexual del trabajo, la disposición de los recursos y la relación jerárquica entre hombres y mujeres en toda sociedad. En consecuencia, la construcción sociocultural de las: “identidades y relaciones sociales de género redunda en el modo diferencial en que hombres y mujeres pueden desarrollarse en el marco de las sociedades de pertenencia, a través de su participación en la esfera familiar, laboral, comunitaria y política” (Faur 2008, 23). Por lo tanto, la conformación de la ordenación social de relaciones de género influye en el ejercicio de los derechos humanos fundamentales de mujeres y hombres.

De modo más específico, el género está referido a atributos sociales, representaciones y compromisos. Estos, no obstante, se hallan relacionados con el ser hombre o mujer, y a las relaciones entre hombres y mujeres, niños y niñas, entre las mismas mujeres, y entre los mismos hombres. Comprende las facetas con relación a las particularidades, capacidades y comportamientos apropiados de mujeres y hombres, implicando qué representa ser masculino o femenina. Los papeles de género y las perspectivas relacionadas a ser masculino o femenina son aprendidos. El género es un asunto social y político amplio que establece los derechos, aportación, acceso al poder y entorno sociopolítico de hombres y mujeres (Faur 2008, 72).

El concepto de género es esencial para estudiar los estilos de sumisión y dominio, y establecer cómo los crea la sociedad. Los roles, compromisos, perspectivas, intereses y estereotipos de género asignados a hombres y mujeres influyen de manera directa de distintos modos los vínculos de mando en la sociedad, como por ejemplo la división del trabajo y los centros de toma de decisiones. El género es vinculante, dado que no está referido solamente a la mujer ni al hombre, sino a las relaciones existentes entre ambos. A su vez, el género delimita ciertos papeles desempeñados por el hombre y la mujer dentro de la sociedad; la socialización y los paradigmas instruyen y ratifican esas opiniones y expectativas. Desde esta óptica, los roles de género no son fijos, pudiendo estar sujetos a cambios, y así, efectivamente lo pueden hacer en intervalos del tiempo (Langholtz 2013, 21).

Un término asociado al concepto de género, es el de la igualdad de género. Este consiste en la propia paridad de derechos y oportunidades tanto para mujeres como para hombres, de niñas y niños. La igualdad se refiere a que los derechos, compromisos y oportunidades de las mujeres y los hombres no obedezcan únicamente al sexo concedido por el nacimiento. La igualdad de género significa que se consideren los intereses, requerimientos y prioridades de hombres y mujeres reconociendo la diversidad entre ambos (Langholtz 2013, 21).

A modo de resumen, la igualdad de género es un principio jurídico que ha sido recogido por la mayoría de los textos constitucionales de las naciones que establece que hombres y mujeres son iguales ante la ley, lo que representa que todos los ciudadanos, sin ninguna distinción tienen los mismos derechos y deberes conjuntamente frente al Estado y la sociedad, sin distinción de género. Por esta razón, el sexo con que se haya nacido no determina los derechos, deberes, oportunidades y compromisos que se pueda tener a lo largo del ciclo vital. La igualdad de género es un principio jurídico de aceptación universal. Por ello, aunque se confunda la igualdad con la equidad de género, este último término incorpora un elemento ético para garantizar una igualdad efectiva, que de cierta manera retribuya la desigualdad

histórica que las mujeres arrastran en términos de participación política o en el mercado de trabajo, entre otras (Von Borries 2010, 72).

La equidad de género va más allá de la igualdad de oportunidades y se orienta hacia los resultados. El tratamiento igualitario para hombres y mujeres, no precisamente asegura que se lograrán resultados y ventajas, ya que existen diversos elementos estructurales que pueden impedirlo. El trabajo por la equidad de género está orientado a las relaciones de poder establecidas en la sociedad y a los recursos materiales, pudiendo demandar la aceptación de medidas eficaces para garantizar que las políticas y proyectos contribuyan equitativamente tanto a mujeres y niñas como a hombres y niños (Langholtz 2013, 22).

En otro sentido, la integración de género es otro término vinculado. Esta consiste en una medida estratégica para alcanzar la igualdad de género y es un objetivo en sí misma. Implica considerar la apreciación, conocimiento, experticia e intereses de hombres y mujeres al diseñar políticas, planificar y tomar decisiones. La integración de género no reemplaza los requerimientos de políticas, proyectos ni leyes eficaces destinados concretamente a la mujer, ni mucho menos descarta la demanda de contar con unidades de apoyo para la mujer (ONU 2011, 18-19). Se define a la integración de género como el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres sean una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales (ONU 2011, 1). Su objeto es que, las mujeres y los hombres se beneficien por igual y la desigualdad no se perpetúe.

A ello se le suma, el denominado equilibrio de género. Éste se refiere a que mujeres y hombres tengan el mismo nivel de representación en todas las instancias de una organización. Los esfuerzos destinados a incrementar el número de mujeres en posiciones directivas que componen estrategias de equilibrio de género. El propósito de ONU es alcanzar un equilibrio del 50% de la *ratio* hombres/mujeres en la totalidad de los cargos profesionales. Es importante entender que lograr el equilibrio de género es un paso necesario para la integración de género, pero éste es sólo un componente de un proceso más extenso (Langholtz 2013, 25).

Un concepto relevante en este orden de ideas es el de análisis de género. El cual consiste en un estudio profundo intensivo integral, efectuado para entender las interacciones entre hombre y mujer, su acceso a recursos, sus acciones, y las restricciones que estos en relación con estas

y viceversa. El análisis de género, identifica que el género y su unión con la “raza, etnia, cultura, clase, edad, discapacidad o cualquier otra situación son importantes para comprender los distintos patrones de participación, comportamiento y actividad de mujeres y hombres en las estructuras sociales, políticas y jurídicas” (Faur 2008, 24-25). En este aspecto, el análisis de género facilita la observación de los diferentes roles de mujeres, hombres, niñas y niños en la localidad y en las estructuras socioeconómicas, jurídicas y políticas. Un análisis de las relaciones de género puede identificar quién posee el acceso y el control, quién sea favorecido con una nueva alternativa y quién pueda resultar afectado. El análisis de género indaga por qué cierta situación se ha desarrollado de tal o cual modo.

Es menester añadir el concepto de transversalidad de género. Este concepto se conoce también como sinónimo de *mainstreaming* de género o enfoque integrado de género, y se refiere al compromiso de todos los poderes públicos en el desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres. La transversalidad de género consiste en:

La implementación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres a las políticas públicas, garantizando así, el acceso a la totalidad de beneficios y recursos en las mismas condiciones, la planificación de las políticas públicas considerando las discrepancias existentes y la identificación y evaluación en los resultados y consecuencias generados por estas en el desarrollo de la igualdad real (ONU 2020a, 1-2).

Ahora bien, la incorporación del principio de igualdad de trato y de oportunidades en las políticas públicas conlleva dos cambios en el esquema de gestión de estas. El primer cambio se efectúa sobre los procedimientos de hacer y actuar de la acción administrativa, lo que genera un cambio procedimental. Esto coloca en el eje de las políticas las distintas circunstancias y perspectiva social de hombres y mujeres, con la finalidad de satisfacer equitativamente los requerimientos de ambos sexos. El segundo cambio está encaminado a observar las estructuras y procedimientos de organización de la administración pública, para eliminar los componentes estructurales que favorecen las diferencias sociales entre ambos sexos, este cambio se conoce como estructural (ONU 2020a, 2).

La transversalidad o *mainstreaming* de género, ha sido definida por la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (ONU 2020a, 2). Una aproximación conceptual sobre el *mainstreaming* de género basado en las definiciones anteriormente reseñadas, se podría decir que es un proceso

que radica en la renovación, perfeccionamiento, desarrollo y valoración de evaluación de aquellos procedimientos de toma de decisión en la totalidad de las áreas de dirección institucional y de gestión estratégica y operativa de una institución. Su finalidad es añadir la perspectiva de las interacciones presentes entre los géneros en cada proceso decisorio y convertir a éstos en procesos ventajosos en el marco de la igualdad de oportunidades.

A modo conclusivo, es importante reseñar algunas de las aproximaciones conceptuales de este capítulo. En primera instancia, y aunque en cierto número de idiomas y dialectos no exista diferenciación entre los vocablos género y sexo no significan lo mismo, y la divergencia es de fundamental importancia. En segunda parte, abordar el género no es abordar temas referentes a la mujer, porque el género abarca conjuntamente la relación entre hombres y mujeres y entre niños y niñas, así como la influencia de las ideas sobre masculinidad y feminidad en el entorno de una determinada sociedad. En una tercera instancia, las preocupaciones de género no son algo simplemente accesorio, sino indispensable para ocuparse eficazmente por la paz y la seguridad. Ello se origina porque está dirigido a problemas conjuntamente relacionados con la sociedad.

#### **1.4. Influencia androcentrista**

El término androcentrismo, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, se refiere a la “visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino” (RAE 2020, 1). El vocablo androcentrismo refiere a una construcción social concerniente a una visión del mundo desde la perspectiva masculina que inclusive, se difunde y trasciende hacia el resto de las personas implicando a las mujeres. Esta cosmovisión sitúa al hombre como el núcleo central del todo, fusionando e integrando a la percepción masculina, como la única columna ideológica que debe ser aceptada universalmente sin importar el género, promoviendo la invisibilidad de la representación femenina, opacando sus contribuciones a la humanidad. A pesar de los avances tecnológicos que caracterizan la presente época, conforme Cuaspuj, la sociedad ecuatoriana se caracteriza por un elevado componente androcentrista (2016, 54).

Para Moreno (1986) citada por Acevedo, el androcentrismo radica en suponer al ser humano masculino como el centro del universo, como el orden de todas las cosas, como el sublime observador permitido de todo lo sucede en el mundo, como el único ser facultado y con competencias ineludibles para dictaminar leyes, imponer la justicia y de gobernar al mundo (2010, 1). Es de acuerdo a esta concepción que, justamente esta mitad de la población de la

humanidad la que se esgrime es poseedora del ejercicio de fuerza pública (ejércitos, policía), y la que a la vez ejerce dominio sobre los medios de comunicación de masas, ostenta mayoritariamente el poder legislativo, gobierna las naciones, posee y gestiona los principales medios productivos y es el sexo dominante en la tecnociencia. Existe cierto convencionalismo en aceptar que la visión androcéntrica del mundo es la única perspectiva del mundo y que es impuesta por los hombres, pero en realidad no lo es. A pesar de aquello se aduce que, esta realidad es aceptada por la inmensa mayoría de los seres humanos, tanto hombres como mujeres, los cuales han sido contruidos bajo esta creencia paradigmática y no han podido o no han querido abstraerse de ella.

Desde la perspectiva histórica, por ejemplo, en el razonamiento lógico convencional, el punto de vista notado previamente, ha reflejado la representación aventajada del varón. El principal ejemplo de androcentrismo proviene del vocablo hombre, cuyo significado conjuntamente es humanidad, varón y adulto. En griego, no obstante, *andrós* es el varón dominante. Por ende, se utiliza este prefijo, para especificar que se trata del masculino dominante. La Revolución francesa se estableció sobre los principios de libertad, igualdad y fraternidad para todos los ciudadanos, considerando el vocablo ciudadano como referente al *andrós* aristotélico, que exceptúa a las mujeres del cuerpo del derecho. Ahondando en la discusión, si bien, las mujeres participaron en términos de igualdad en la revolución, mientras los hombres iniciaron su participación en las asambleas, las mujeres se mantuvieron en sus viviendas con los mismos trabajos del hogar y el cuidado de sus hijos, y no gozaron de derechos políticos, educativos ni económicos hasta entrado el siglo XIX. En la década de los años setenta se define el androcentrismo como una predisposición a exceptuar a las mujeres de los estudios y a convenir una inconveniente inclinación a las relaciones sociales en las que las mujeres se encuentran involucradas, esta postura denuncia la separación de las mujeres de las páginas de la historia (Jiménez 2016, 138-139).

En el ámbito de los Derechos Humanos, con la adopción de la Carta de Naciones Unidas (Organización de las Naciones Unidas 1945, 1-2) y posteriormente la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el androcentrismo se sostiene y conserva, pero gracias a la intervención de Eleanor Roosevelt, la Carta de Naciones Unidas fue establecida con la denominación de Derechos Humanos y no derechos del Hombre (Risse y Sikkink 2011, 186). En el contexto ecuatoriano y más propiamente, en el de las Fuerzas Armadas, estas son consideradas como una institución con una histórica predominantemente androcéntrica (masculina) (Cuaspud 2016, 54). Esta situación impacta en el papel que cumplieron en la

construcción del Estado ecuatoriano. Actualmente, a pesar de todos los avances y esfuerzos de carácter histórico, de lucha, de transformaciones normativas, aún persisten elementos que condicionan la participación de la mujer dentro de las instituciones castrenses y consecuentemente, en el marco de las OMP.

### **1.5. Transversalización de la perspectiva de género**

La expresión o vocablo transversalidad de género, es utilizado como un sinónimo de los términos *mainstreaming* de género o enfoque integrado de género, refiriéndose al compromiso de todos los Poderes Públicos del Estado en el alcance y progreso de la igualdad plena y sin limitaciones entre mujeres y hombres. La transversalidad de la perspectiva de género consiste en la incorporación e implementación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres en todas las Políticas Públicas, garantizando el acceso a la totalidad de los recursos en los mismos términos o sea en igualdad de condiciones, de esta forma:

La incorporación de la perspectiva de género en el análisis y desarrollo de políticas llama la atención sobre el impacto de la política en las personas y explora cómo este impacto podría variar para mujeres y hombres, dadas las diferencias y desigualdades de género. Una perspectiva de género contribuye a una visión más informada de las opciones e impactos de las políticas. También debería permitir a los responsables de la toma de decisiones evaluar el potencial para reducir las diferencias de género (ONU, 2011, 13).

La propuesta de incorporar las perspectivas de género en todos los programas y proyectos de la sociedad contemporánea, se estableció como política y estrategia a nivel global en el marco de la promoción de la igualdad de géneros, en la Plataforma de Acción asumida en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, convocada en la ciudad de Pekín en el año 1995. En esta Plataforma se precisó que la garantía sobre la igualdad de géneros es un objetivo primordial en la concepción total del desarrollo social. En este sentido, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en el mes de julio del año 1997, por primera vez definió el término transversalización de la perspectiva de género de la siguiente manera:

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las

políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros (OIT 2017, párr.3).

Los principios fundamentales en los cuales se fundamenta la Transversalización de la Perspectiva de Género de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son los siguientes:

- Establecimiento de mecanismos apropiados y confiables para asegurar los avances alcanzados en materia de transversalidad de género;
- El reconocimiento inicial de asuntos e inconvenientes en todas las dinámicas de la sociedad debería permitir el diagnóstico de las desigualdades y discrepancias en materia de género;
- Nunca dar por sentado que hay puntos o dificultades indiferentes desde la óptica de la igualdad de géneros;
- Para convertir la transversalización en una realidad, es necesaria una evidente y franca voluntad política y la distribución de los recursos necesarios y apropiados, incluso recursos financieros y humanos de acuerdo a las circunstancias e;
- Incorporar y formular estrategias, políticas y proyectos concretamente orientados a las mujeres, como leyes a su favor; así como la institucionalidad requerida para los asuntos de género (OIT 2017, párr.7).

### **1.6. El Constructivismo social y la transversalización de la perspectiva de género**

El constructivismo es un enfoque compartido por diversas corrientes de pensamiento de la investigación en el campo de la psicología y la educación. Algunos de sus aportes teóricos provienen de los supuestos filosóficos de Jean Piaget en 1952, Jerome Bruner en 1960, David Ausubel en 1963 y Lev Vygotsky en 1978, aunque ninguno de estos científicos se consideró constructivista y ninguno de ellos están asociados a las teorías de las Relaciones Internacionales, sus pensamientos y propuestas visiblemente imponen las doctrinas de esta corriente del pensamiento en las ciencias sociales, y sobre todo en el campo de la educación. Sobre la definición de constructivismo, Payer (2020, 2), en cita Méndez (2002) advierte que “es en primer lugar una epistemología, es decir una teoría que intenta explicar cuál es la naturaleza del conocimiento humano”. Complementariamente, indica que, por tanto, “nada proviene de la nada” (Payer, 2020, 2). En otras palabras, un conocimiento previo da origen a un nuevo conocimiento.

El Constructivismo “es una teoría abierta aplicable a cualquier Ciencia Social” (Schouten, 2007, 28). De manera general en lo que respecta a la interdisciplinariedad del Constructivismo, es relevante, para efectos del presente estudio, la variante del Constructivismo definido como Constructivismo Social. Los autores Berger y Luckmann (2003, 11) acuñan una definición que categoriza al Constructivismo Social a partir de la noción simplificada de que, “la realidad se construye socialmente”. En otras palabras, el entendimiento de la realidad que tiene un campesino que vive en una comunidad de etnia indígena, difiere del entendimiento que puede tener una docente universitaria que reside en Quito. A esto, lo que se busca representar, es que el conocimiento es relativo y se encuentra atravesado por un sinnúmero de factores que lo modifican. Es decir, los contextos en que estos dos agentes desarrollan sus actividades, repercuten de forma significativa en la percepción que los mismos tienen de la realidad.

El Constructivismo Social es un modelo, que plantea que el conocimiento se forma partiendo de los vínculos e interacciones ambiente-yo. Los conocimientos se establecen desde los esquemas particulares de la persona como un producto de su realidad, y de la confrontación comparada con las representaciones del resto de los individuos que lo rodean. A este respecto, Aparicio y Ostos indican que el desarrollo cognitivo de acuerdo a Vygotsky (1995) “privilegia la interacción interpersonal a través de la razón la afectividad y los instintos” (2018, 117). En relación a lo antedicho, es importante considerar que el género puede ser entendido como el resultado de un proceso de construcción social a través del cual, se transfieren de forma simbólica las perspectivas, significados y valores que cada cultura asigna a hombres y mujeres. Producto de este aprendizaje cultural, tanto unos como otras exteriorizan los papeles e identificaciones que les asignaron bajo el formulismo y convencionalismo social de género.

Al ejercer tales papeles o roles, las personas (como agentes) intervienen en la sociedad (estructura) y al internalizar los roles construidos, estos adquieren valor y sentido para ellos socialmente. En este orden de ideas, el género se forma en el marco del constructivismo social, dado que se consideran las interrelaciones de la persona con el contexto social que lo rodea. En el entorno social y cultural, se aprenden, se comprenden y se interpretan roles que son identificados de forma binaria como, masculinos y femeninos. El proceso, del cual forman parte, incluye factores como el ambiente, que es cognitivamente asumido en los procesos socializadores primarios y secundarios; como parte de la recaudación común de conocimiento de una determinada sociedad. De tal forma se acoge el predominio de lo masculino y la sumisión de lo femenino (Cano y Aguilar 2009, 4).

Uno de los más grandes desafíos contemporáneos para la sociedad dentro del ámbito de las Relaciones Internacionales se basa en la internalización o interiorización de las diferentes normas internacionales. Ellas son generadas en el seno de organismos multilaterales que buscan mediante prácticas y buenos oficios diplomáticos promover la ratificación y adopción de dichas normas por parte de los Estados miembros. Por lo cual, para la presente investigación, se tomó en cuenta el hecho de que mayoritariamente los constructivistas ponen énfasis específicamente en las decisiones conscientes que toman los actores respecto de cuál norma aplicar, siguiendo una lógica que puede ser comunicativa, argumentativa o discursiva (Risse 2004, 7).

Históricamente el constructivismo encontró su punto de partida en el denominado cuarto debate teórico llevado a cabo desde los ochentas entre reflexivistas y racionalistas. Este es el periodo que ingresa en la disciplina de las Relaciones Internacionales. Para Guzzini el constructivismo es “una meta teoría reflexiva que, en el plano ontológico, se afirma sobre la construcción de la realidad social y, epistemológicamente, sobre la construcción social del conocimiento” (Guzzini, 2000, 147). Sin embargo, se debe también considerar que a través de los años los principales constructivistas han destacado el papel fundamental que tienen las normas para a través de su intersubjetividad ser capaces de influir y modificar comportamientos, propagarse e internalizar en determinados núcleos sociales dando sentido así a lo enunciado por Keohane para quien las normas son “expectaciones colectivas sobre el comportamiento adecuado de los actores con una identidad determinada” (2010, 2), remarcando que las normas atraviesan constantes procesos evolutivos producto de la conducta de los actores.

De esta manera, visto desde el constructivismo, la internalización de una norma debe ser percibida como un proceso de tipo colectivo, más que algo meramente individual. Entonces es necesario reflexionar acerca de que:

Los intereses de los Estados están definidos en un contexto de normas dadas y de entendimientos sobre lo que es apropiado y que el contexto normativo ejerce influencia sobre el comportamiento de tomadores de decisiones, así como las poblaciones y electores que pueden elegirlos, presionarlos e incidir sobre ellos (Finnemore y Sikkink 1998, 892-896).

Desde la óptica de Finnemore y Sikkink, “las normas internacionales o regionales establecen estándares para un comportamiento adecuado de los Estados” (1998, 888). Las autoras señalan en sus estudios que las normas cumplen un determinado un ciclo de vida conformado por cinco marcadas etapas en donde toda norma emerge, es socializada y finalmente

interiorizada. Este efecto de cascada de normas se evidencia más claramente durante la segunda etapa, ya que las normas caen sobre determinado estado y consecuentemente sobre la sociedad de un determinado país. Es así que, sea por la presión social, el deseo de mejorar la legitimidad interna o externa, o por el deseo de los gobernantes de mejorar su autoestima, la cascada de normas es producida (Finnemore y Sikkink 1998, 893). Finalmente, y en forma sistemática, las normas son interiorizadas, adaptadas y aplicadas según la realidad y circunstancia que atraviesa un determinado Estado.

### **1.6.1. Modelos teóricos sobre transversalización de la perspectiva de género**

Con base al proyecto teórico de Von Borries (2010), a continuación, se introducen cuatro modelos teóricos sobre la transversalización de género.

#### **1.6.1.1. Modelo integracionista débil**

El Modelo integracionista débil, es adelantado por burócratas desde una comprensión limitada del género, desestimando a actores con posturas más preparadas, como las expertas feministas u otras agrupaciones sociales. El reconocimiento del género se aproxima significativamente al determinismo biológico, el cual es apreciado como eufemismo del sexo. En otras palabras, como una categorización social a la que asignan atributos de personalidad y comportamiento que posee la persona acorde a su sexo biológico.

Por tanto, el análisis se concentra en la condición y contexto de las mujeres para descubrir en qué ámbitos son desestimadas con respecto de los hombres que son ideados como la norma a la que éstas deben anhelar. La diversidad entre las mujeres no es considerada o lo es sólo parcialmente. Las discriminaciones generadas por otros focos de desigualdad son admitidas como vulnerabilidades concretas que padecen ciertos grupos de mujeres. Habitualmente es promovido por los organismos estatales de la mujer sin apoyo evidenciable de grupos externos a la burocracia pública (Von Borries 2010, 64-65).

#### **1.6.1.2. Modelo integracionista fuerte**

El modelo admite la mediación de especialistas en materia de género en las dinámicas que implica la transversalización de género. Al involucrar más comprensión y razonamiento sobre el tópico de género, se parte desde un reconocimiento que acoge en cierta medida una definición del mismo como parte de un proceso social en su influencia institucional y normativa, adyacente a la interpretación constructivista social del género. Por tanto, puede esperarse una mayor atención de los hombres en el análisis y en los planteamientos de solución. Se enfoca en la inserción de procesos de incorporación de un enfoque de género en

los métodos de diseño y cumplimiento de las políticas, en la oportunidad que los problemas y prioridades de la agenda de políticas haya sido instituida.

Demanda mayor movilización de recursos, dado que presume transformaciones estructurales e institucionales significativas para el establecimiento de instrumental técnico en diversas fases del proceso de administración pública, de entrenamiento metódico del personal técnico participante, de reorganización de papeles, compromisos y de retroalimentación a los responsables de la toma de decisiones sobre políticas públicas sometidas a comprobación (Von Borries 2010, 65-66).

#### **1.6.1.3. Modelo de fijación de agenda débil**

Se enfoca en la consulta a agrupaciones y organizaciones feministas para captar la voz distintiva de ellas e integrarlas a las políticas públicas. Por lo cual, se puede asumir que se basa en recabar la visión de grupo o conjunto de las mujeres mediante su presencia en algunas etapas de los procesos de elaboración de las políticas. De esta manera, comparte con el modelo integracionista débil una noción esencialista del sexo, ya que parte de la base de la identidad de las mujeres es definida esencialmente por su sexo biológico. En tal sentido, procura organizar procesos consultivos destinados a las mujeres para adaptar los servicios del Estado a sus necesidades percibidas (Von Borries 2010, 67-68).

#### **1.6.1.4. Modelo de fijación de agenda fuerte**

Se fundamenta en el razonamiento de cómo corresponde entenderse un modelo realmente transformativo de transversalización, que pretende manifiestamente politizar los asuntos de género, aceptando a su vez la confluencia entre el sistema de género y otros sistemas que originan la desigualdad. En este modelo, la transversalización de género involucra concentrar metódicamente ciertos y determinados problemas “de género” en la agenda política, tales como la definición de la sexualidad, la familia, el trabajo y la política, asuntos que se ubican en la raíz del proceso social que constituye al género (Von Borries 2010, 68-73).

#### **1.6.1.5. El modelo espiral en el ámbito de la internalización normativa de derechos humanos**

De acuerdo al Constructivismo Social, el individuo tiene la capacidad de brindar un sentido que le es propio al contexto social en que desarrolla sus actividades. Ahora bien, siendo el constructivismo una teoría que puede aplicarse a varias ramas de las ciencias sociales, el mismo puede ser trabajado en el tratamiento de cuestiones relativas a las Relaciones Internacionales. Es así que Wendt (1999), reflexiona sobre el entendimiento a la cuestión de

que los Estados, en su relación con otros Estados, Organismos Internacionales y en general, en relación a la Comunidad Internacional, actúan no únicamente motivados por intereses, sino que también, actúan reflexivamente ante las demandas de su entorno (Schouten, 2007, 15). Dicho de otra manera, la variación en la forma de actuar de los Estados se encuentra dada por factores de índole interna como externa que moldean su comportamiento dentro de la esfera del Sistema Internacional.

En la misma línea de pensamiento, Risse y Sikkink (2011) adaptan un modelo teórico devenido del Constructivismo Social, definiendo el proceso mediante el cual las normas internacionales, especialmente aquellas referentes a los Derechos Humanos y originadas en el seno de Organismos Internacionales como la ONU, son institucionalizadas en un Estado. Este proceso de internalización se produce como efecto de un ciclo en que, agentes como el gobierno de turno, movimientos sociales auspiciados por Organizaciones No Gubernamentales (ONG) e incluso, Estados influyentes dentro del sistema internacional, operan para ejercer presión sobre gobiernos que pueden ser categorizados como autoritarios y que atentan contra los más elementales derechos humanos, específicamente el derecho a la vida (2011, 187).

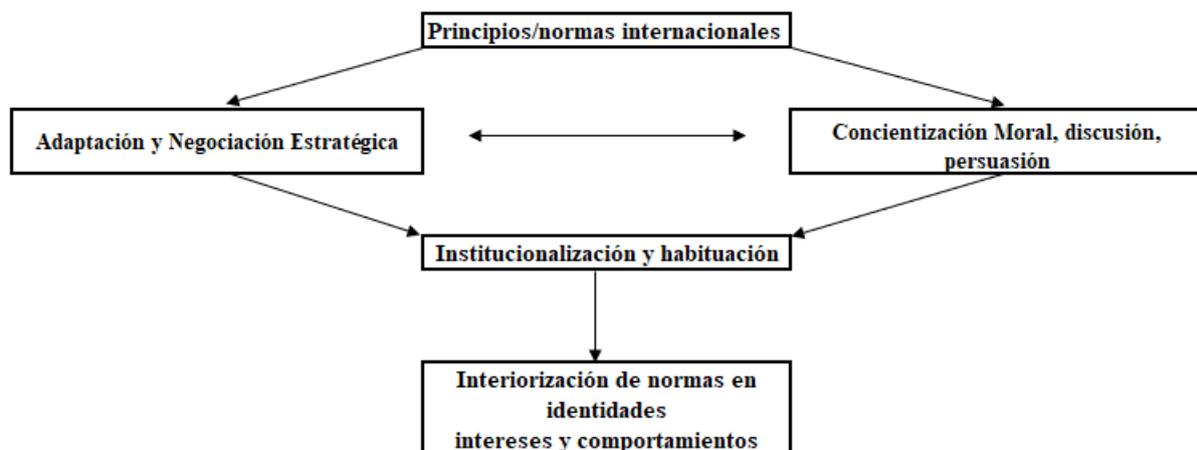
El modelo que proponen Risse y Sikkink (2011), considera un ciclo de acciones y reacciones que se producen como efecto de un choque de fuerzas entre las demandas de ciudadanos en búsqueda de detener las arbitrariedades de un gobierno, y de este último por perpetuar su accionar. De manera resumida, se esboza el proceso a fin de, en líneas posteriores desarrollar un modelamiento alternativo adaptado al estudio de la internalización de la Resolución N°1325 del CdS, en la Transversalización de la Perspectiva de Género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos. De esta manera, el proceso de internalización normativa se da de la siguiente manera:

- 1) Las instituciones internacionales existen dentro de un modelo dinámico en que, en primera instancia, promulgan una norma tendiente a proteger los Derechos Humanos y que por su naturaleza son de aplicación universal;
- 2) Gobiernos, que actúan por sobre el sistema, incumplen sus preceptos en un proceso sistemático de violación de derechos, como, por ejemplo, la tortura.
- 3) La población, visibiliza la existencia de tales violaciones junto con el apoyo de ONGs, e instituciones internacionales que se hacen eco de tales atrocidades y ejercen presión al gobierno que detenta el poder (represión y activación de redes);
- 4) Producto de la presión, la represión es negada frente a la comunidad internacional (negación);

- 5) Dos escenarios posibles emergen, el hostigamiento y la represión continúan lo cual da pie a que, la intervención de la Comunidad Internacional se intensifique y por efecto de, por ejemplo, el avergonzamiento, en un segundo escenario, el gobierno negocia y efectúa concesiones (concesiones tácticas);
- 6) Tanto el continuar dentro de una lógica de hostigamiento como de hacer concesiones, mina las posibilidades del gobierno de mantener su posición, que se ve desmejorada;
- 7) Ante tal situación, el gobierno incorpora dentro de su entendimiento, producido a través de una lógica relacional de construcción de una nueva identidad, la necesidad de incorporar la norma sobre Derechos Humanos (estatus perceptivo);
- 8) Finalmente, se da paso a la institucionalización de normas internacionales. (Comportamiento consistente con la norma) (Risse y Sikkink 2011, 204-216).

Una vez que este proceso sistemático haya culminado en sus etapas y teniendo como resultado final que las normas internacionales hayan sido interiorizadas a nivel local, los cambios que eventualmente podrían darse entre los actores que controlan el gobierno, resultan no ser gravitantes, ya que la práctica ha sido establecida y por lo tanto se volverá consuetudinaria. Retomando de esta manera la aproximación provista por Finnemore y Sikkink su aplicación se da por interiorizada” (1998, 893). A continuación, el modelo propuesto por Risse y Sikkink (2011), es presentado de forma gráfica:

**Gráfico 1.1. Modelo del orden aproximado de interiorización normativa internacional**



*Fuente:* Risse y Sikkink (2011, 194).

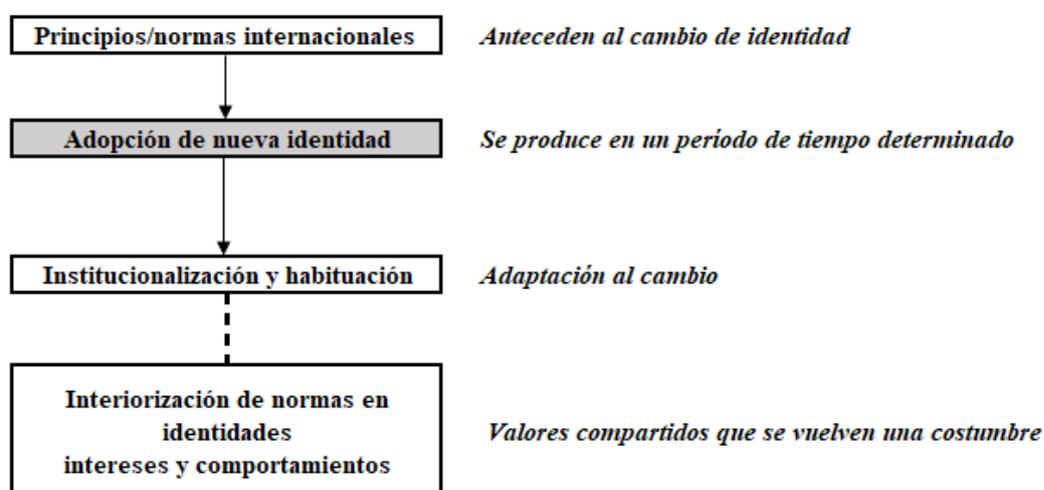
Se debe considerar que un factor determinante en el proceso de legalización y fuente fundamental para una duradera internalización de los tratados internacionales se refiere a cómo éstos afectan las identidades e intereses de los Estados (Risse y Sikkink 2011, 190). Por tal motivo, y concordante con lo anteriormente descrito se destaca que, dentro de las

relaciones el constructivismo provee herramientas suficientes para el análisis de la internalización de normas internacionales. Entendiéndose el dinamismo de las relaciones sociales y la existencia de factores, endógenos y exógenos que relativizan los resultados, de un Estado a otro, en base a la aproximación previamente expuesta se reconfigura el modelo, a fin de proveer mayores luces sobre la internalización normativa de la Resolución N°1325 sobre transversalización de género en las OMP.

### **1.7. Adaptación del modelo en espiral: Internalización normativa de la resolución n°1325 sobre transversalización de la perspectiva de género (organismo internacional – estado – ciudadano)**

El modelo en espiral es la puesta en práctica del proceso de internalización e implementación/socialización de las normas internacionales, en los ámbitos nacionales de un Estado infractor de la norma. A esta anotación, se añade que, el modelo de espiral toma como casos de estudio, a agentes transgresores de los derechos humanos que son caracterizados por ser líderes de Estados en que los preceptos liberales no se encuentran institucionalizados y son capaces de amenazar la vida de la población a la cual gobiernan. Consecuencialmente, se ha esbozado un proyecto de modelo, que permite brindar entendimiento, al proceso de internalización normativa, apoyado en argumentación teórica, que precede y en lo que es pertinente, y que se puede apreciar en el Gráfico 2.

**Gráfico 1.2. Proyecto de Modelo de internalización normativa sobre transversalización de género en OMP en Ecuador**



*Fuente:* Risse y Sikkink (2011, 194).

A continuación, se describen los niveles graficados:

### **1.7.1. Principios/normas internacionales**

Las normas internacionales, son de aplicación universal. Por su naturaleza, prescriben mandatos que tienen por propósito, procurar que los Estados miembros del Sistema Internacional acaten y tutelen los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas 1945, 3). Gráficamente, se representan los Principios y normas internacionales que, de acuerdo a la categorización de tiempo mundial provista por Risse y Sikkink (2011, 202), son anteriores al proceso de intercambio de subjetividades que se produce, o se debe producir en un momento dado. Este proceso simplificado sucede entre los agentes, Organismo Internacional y Estado, en este caso, ONU. Ambos agentes con identidades, plenamente identificables. Para brindar un mejor entendimiento, Iza en cita a Lagarde, (1992) define a la identidad como categoría teórica de la siguiente manera:

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 (Iza, 2016, 29).

### **1.7.2. Adopción de nueva identidad**

Identificados los agentes que participan del proceso analizado, la intersubjetividad relacional que se produce entre agentes, genera conocimiento nuevo que, a su vez, refuerza o crea una nueva identidad Payer (2020, 2). A efectos prácticos, la Constitución de la República del Ecuador establece en el Art. 5.- El Ecuador es un territorio de paz (Asamblea Nacional Constituyente 2008, 10). La Agenda Política de la Defensa 2014-2017, incorpora en su contenido que, “en cuanto al grado de participación en los acuerdos de Cooperación internacional con énfasis en la Cooperación Sur – Sur en misiones de paz, ayuda humanitaria e investigación científico-tecnológica, para el 2017”, en procura del objetivo que el Ecuador haya consolidado las relaciones horizontales a nivel bilateral y multilateral para el 2017” (MIDENA 2014, 38).

La definición, constitutiva y auto-proclamante de la Constitución, aparejada con la definición de cooperación internacional, permiten notar la construcción de identidad del Estado ecuatoriano. La antedicha, es el resultado de un proceso, de caracterización que ha sido producto de una construcción relacional. En este proceso han participado factores endógenos, como exógenos, entre los que indefectiblemente se encuentra la transmisión de ideas, sobre lo que debe ser (norma), devenida de un régimen internacional que, en el ideario de tiempo de Risse y Sikkink, le es anterior. En este orden de ideas, considerando que la norma

internacional al institucionalizarse, deviene en regímenes internacionales, Krasner especifica que, “los regímenes pueden ser definidos como un conjunto de principios implícitos o explícitos, normas, reglas y procedimientos de toma de decisión, alrededor de los cuales convergen las expectativas de los agentes en un área de las relaciones internacionales (1994, 185).

### **1.7.3. Institucionalización y habituación (estatus perceptivo)**

Finalmente, los agentes, en un sentido simplificado de la relación (ONU – Estado / Estado – ONU), el Estado trata de cumplir con las obligaciones, mediadas por la pertenencia a una comunidad política. Las reglas que sigue, las ejecuta porque son percibidas como adecuadas para la tarea a realizar y porque interpreta que tienen validez normativa (Olsen 2007, 3). De esta manera, dentro del contexto del Sistema Internacional, el Estado actúa no solo motivado por intereses, sino que su actuación está mediada por valoraciones reflexivas que se desprenden de, ser concebido como sujeto que actúa racionalmente dentro del sistema internacional (Schouten, 2007, 15).

### **1.7.4. Interiorización de normas en identidades (comportamiento consistente con la norma)**

Finalmente, el ciclo del proceso se encuentra con el agente (ciudadano), que acoge la norma internacional y la interioriza. La norma en este nivel se halla plenamente institucionalizada en lo nacional, y su cumplimiento se vuelve una práctica habitual tanto para los agentes particulares (ciudadanos) y para el Estado, bajo el precepto del Estado de Derecho.

## **1.8. Conclusión**

Este capítulo se ha desarrollado incluyendo apartados que, en su orden, se encuentran estructurados desde un breve recorrido de los estudios y aproximaciones epistemológicas, en que se apoyan los estudios feministas sobre seguridad. Se introduce que, el Feminismo dentro de la Seguridad Internacional parte del posestructuralismo, en donde se trata de dar un entendimiento a los problemas que aquejan a la Seguridad de la Mujer, a través de conocer que existen estructuras de poder que socavan la posibilidad de profundizar en su análisis. En este sentido, a través del posestructuralismo (antecedente del constructivismo), se identifica dentro de la Tercera Ola Feminista, y Segunda Etapa del Feminismo en la Seguridad Internacional, el concepto de -Género- que es central en la presente investigación.

A continuación, se desarrollan los elementos conceptuales que, al entrelazarse con los aportes de los modelos teóricos del Constructivismo Social, permitirán hacer relaciones en capítulos

posteriores. De esta manera, en primera instancia, se inicia con una desagregación de conceptos que, en su integralidad conforman el paraguas conceptual de la Transversalización de la Perspectiva de Género. Junto con estos conceptos, en segunda instancia se habla de la Fijación de Agenda Fuerte que, en pocas palabras, refiere a hacer político el concepto de Transversalización de Perspectiva de Género. El encuentro con la Internalización Normativa se produce en tercera instancia, al trabarse la relación con el proceso que deriva desde la producción supranacional, decanta y es adoptada a nivel doméstico a través de la adaptación al cambio que concluye finalmente en su institucionalización y de comportamiento consistente con la norma.

Este capítulo sugiere que, dentro de la variedad de perspectivas teóricas constructivistas y teorías de medio alcance, se encuentra el Constructivismo Social que, si bien no es una teoría propia de las Relaciones Internacionales y la Seguridad, es si parte del ensanchamiento teórico de su vertiente crítica. De esta manera, el Constructivismo Social, es la teoría sustantiva de la que subyacen modelos teóricos de medio alcance entre los cuales se encuentran los Modelos teóricos de Transversalización de Género. Se encuentra que el Modelo de Fijación de Agenda Fuerte, propuesto por (Von Borries, 2010), al tratar la incorporación de la Agenda de Género en la Agenda Política del Estado ecuatoriano, aporta a brindar una explicación coherente del proceso de internalización normativa de Risse y Sikkink (2011).

Con este antecedente, la presente investigación incorpora los elementos de la teoría de espiral sugerida por Risse y Sikkink (2011), en donde se hace uso únicamente las fases 4: “Estatus preceptivo” y fase 5: “Comportamiento consistente con la norma”. Todo esto a pesar de que, como se verá en capítulos posteriores, el modelo no es exhaustivo puesto que requiere que, dentro de la realidad de las OMP, se realice un Análisis de Género profundo y que se incorpore de mejor manera el concepto de Integración de Género. El Modelo de Fijación de Agenda Fuerte, al encontrarse dentro del reino de lo político, converge con lo normativo. Esto quiere decir que, su factibilidad está dada en razón de la internalización normativa de que se sirve lo político para instituirse. El modelo de internalización normativa, acoplada del modelo de espiral de (Risse y Sikkink, año), permite observar cómo es instrumental al Modelo teórico de Transversalización de Género.

## **Capítulo 2. ¿Cómo se llega a la resolución 1325 del consejo de seguridad? Derechos humanos, género y operaciones de mantenimiento de la paz**

### **2.1. Introducción**

Este capítulo integra temas como la manera en que los Derechos Humanos son desarrollados, pasando por los aportes feministas hasta devenir en conceptualizaciones como el Género. A partir del concepto de Género, se provee una definición adicional a la anotada en el primer capítulo en que, se pone de relieve la forma en que, los Estudios de Género, han sido recogidos normativamente en Resoluciones por parte del CdS. Se distingue que, entre los objetivos se encuentra, tratar temas como la participación de la mujer, no únicamente en OMP, sino integralmente en la construcción, mantenimiento y preservación de la paz. Es decir que, de lo teórico, se observa la adecuación a lo normativo en el plano internacional, dentro de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad (MPS). En la esfera de lo doméstico se da cuenta de un primer nivel de Transversalización de la Perspectiva de Género, que acontece en el ámbito jerárquico en los procesos de instrucción y adoctrinamiento en OMP. Finalmente, se recogen los tipos de operaciones de *peacemaking*, *peacekeeping* y *peacebuilding*, brindando una aproximación a la contribución de la mujer en la consolidación de la paz.

### **2.2. Derechos Humanos, Género y Fuerzas Armadas**

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), constituye el documento de mayor relevancia sobre reconocimiento universal de los derechos básicos y las libertades fundamentales de las personas. Es el fundamento de las normas internacionales sobre Derechos Humanos, la fuente de inspiración para la humanidad, en momentos de conflicto, en sociedades que sufren represión, en la lucha contra las injusticias. A lo largo de la historia, en el ámbito del derecho, se ha expresado a través de tratados de derecho internacional, principios generales, acuerdos regionales o leyes nacionales y resoluciones para garantizar los Derechos Humanos. Existe un gran número de convenciones regionales, proyectos de ley nacionales de derechos humanos y disposiciones constitucionales que, en conjunto, constituyen un sistema jurídico vinculante para la promoción y la protección de los Derechos Humanos.

Con el devenir histórico, los instrumentos internacionales se han centrado y especializado tanto en los temas que abordan, como en los grupos sociales que precisan protección. Tal situación, ha dado paso a la inclusión de mayor detalle en la definición de derechos y libertades fundamentales, como la no discriminación racial, tortura y desapariciones forzosas, la atención a personas con discapacidad, derechos de la mujer, niños niñas y adolescentes,

migrantes, refugiados, minorías y pueblos indígenas. En la actualidad, los Estados Miembros de ONU, han ratificado al menos uno de los nueve tratados internacionales básicos de derechos humanos, el 80% de ellos ha ratificado al menos cuatro de ellos, asumen deberes y obligaciones y se comprometen a respetar, proteger y promover los derechos humanos. La obligación de promover significa que los Estados deben trabajar en la difusión y adopción de medidas positivas para facilitar la realización de los derechos humanos y de los tratados internacionales, los gobiernos se comprometen a poner en práctica medidas y leyes nacionales compatibles con los deberes y obligaciones inherentes a esos tratados (Organización de las Naciones Unidas 1945, 4).

Por su parte, es importante abordar las corrientes de pensamiento que han signado el análisis de la inclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas. Según Goldstein (2001), el papel del género, tanto en la vida militar como en conflictos armados generalmente se ha enfocado desde tres vertientes o corrientes del feminismo fundamental, que son:

- El feminismo liberal, que sostiene que las mujeres y los hombres son completamente iguales, y no existen diferencias biológicas y psicológicas que los diferencien, discriminen o separen;
- El feminismo diferencial, cuyo argumento esencial es que hombres y las mujeres son totalmente diferentes, pero que las diferencias deben ser celebradas, acreditadas y nunca emplearse para la marginalización o discriminación de cualquiera de los géneros y;
- El feminismo posmoderno, donde las diferencias de género consisten solamente en constructos culturales injustos y arbitrarios (Goldstein, 2001, 107,115).

Habiéndose cumplido ya dos décadas desde la aprobación de la Resolución N°1325, la ONU, la sociedad civil y los Gobiernos están llevando a cabo un proceso de revisión de esta implementación en función del cual vale preguntarse si ha sido positivo el balance de cumplimiento de la Resolución N° 1325 durante estas dos décadas. Actualmente, los Estados Miembros y específicamente el Estado ecuatoriano se autoidentifica como un territorio de paz, alusión que se encuentra constante en el Plan de Desarrollo (Planifica Ecuador 2017, 104), lo que se convierte en un gran reto ya que requiere de alta voluntad política, de una fuerte demanda y participación de la sociedad civil. Resulta esencial la intervención de las mujeres en todos los ámbitos de construcción de la paz, y el bienestar de la sociedad, para esto se busca promover el desarrollo de planes de acción nacionales y regionales sólidos con el acompañamiento de la ONU. Se distingue que, aún hay mucho por construir por el genuino

reconocimiento de las mujeres y su participación en todos los ámbitos. Aun cuando se ha transitado dos décadas tras ser promulgada la Resolución N° 1325, se continúa proyectando mayores avances y la plena ejecución de una agenda transformativa que garantice la construcción de la paz y la igualdad de género.

En este sentido, vale indagar acerca de los principales obstáculos y retos de los Estados Miembros en la agenda sobre MPS. En específico, en el momento actual se trata de entender cómo se ha transversalizado la perspectiva de género durante el entrenamiento y adoctrinamiento de los cascos azules en el contexto de los aspectos relacionados al establecimiento de la paz *peacemaking*. En general, de acuerdo al contenido de las más recientes resoluciones sobre el tema, es posible determinar que, las principales brechas se concentran en 1) la falta de voluntad política (Consejo de Seguridad 2013b, 6); 2) la promoción e integración de igualdad de género a todo nivel (Consejo de Seguridad 2009b, 4-5); 3) la tardía construcción de una agenda de paz y seguridad con la participación de la mujer como eje central en la consolidación de la paz y negociación; 4), la lucha contra la violencia sexual y el femicidio, la migración y el desplazamiento forzado (Consejo de Seguridad 2008, 1-5) y; 5) la presencia de mujeres en espacios de decisión política (Consejo de Seguridad 2009b, 4). Este último punto, considerando que el sentido de aquellas mujeres que aportaron en la construcción de la Resolución N°1325, no era fomentar el incremento de mujeres en OMP, sino garantizar la participación de mujeres en el proceso de negociación y construcción de la paz para un mundo desmilitarizado y un desarme global. Sin embargo, varios gobiernos han incorporado la resolución en el sentido del aporte de la mujer en OMP.

De acuerdo a la ONU, se busca integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, estableciendo claramente en la estrategia global la promoción de la igualdad entre los géneros. La Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, resalta la necesidad de garantizar la igualdad entre los géneros siendo este un objetivo primordial en todas las áreas del desarrollo social. El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) define que el objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros, y que el concepto de la transversalización de la perspectiva de género se refiere a:

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los

hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad (Guzmán, et al, 2017, 13).

Esto incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, ya sean los hombres o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja. La transversalización no consiste simplemente en incorporar el "componente femenino" ni un "componente de igualdad entre los géneros" a una actividad existente, va más allá de aumentar la participación de las mujeres, es estrictamente la incorporación de la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres. Es importante diseñar estrategias y acciones para que hombres y mujeres que permitan transformar las estructuras sociales e institucionales.

En este sentido cabe señalar los principios básicos de la transversalización de la perspectiva de género dentro de los que se considera:

- Establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.
- Identificar inicialmente las cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad debería ser tal que permita diagnosticar las diferencias y disparidades en razón del género.
- No dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.
- Realizar sistemáticamente análisis por géneros.
- Traducir la idea de la transversalización en realidades
- Elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como una legislación positiva en su favor; tampoco elimina la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género (OIT 2017, párr.7).

Esta perspectiva de género se ha dado también en las Fuerzas Armadas siguiendo la agenda de la ONU que actualmente impulsa la estrategia de MPS. A pesar de los obstáculos, la inclusión de género pasó a constituirse en un elemento esencial de cara a las misiones militares y procesos de mantenimiento de paz. Las mujeres constituyen así un componente primordial dentro de las fuerzas militares, la presencia de mujeres ha servido además como catalizador entre la esfera militar y civil. Por otro lado, existen dificultades significativas para la integración que nos revelan las tensiones que persisten en los procesos de construcción de igualdad entre hombres y mujeres.

Ahora bien, en este contexto es dable abordar los avances consolidados desde la labor del Estado referente a la Resolución N°1325. El Estado ecuatoriano contempla la participación del país en la búsqueda de la paz mundial y regional como un tema estratégico de defensa y de política exterior, vinculando directamente las buenas prácticas de una democracia participativa e incluyente, descritas en los objetivos y metas en la Agenda Política de la Defensa (2014-2017) (MIDENA 2014, 79) y la Ley de Seguridad Pública y del Estado (Asamblea Nacional del Ecuador 2009a). La transversalización de la perspectiva de género es ya un mandato obligatorio, al menos en el contexto formal, dentro del sistema de ONU con la adopción de la Resolución N°1325 del CdS. De esta manera, la Ley Reformatoria a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador, introduce la noción de paridad de género de la siguiente manera:

Art. 6.- Agréguese la siguiente disposición General: “Disposición General Segunda. - En la presente ley se aplicará la paridad y equidad de género en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 61 numeral 7 y 160 inciso segundo de la Constitución de la República” (Asamblea Nacional del Ecuador 2009b, 3).

En la actualidad se ha constituido un proceso participativo en igualdad de oportunidades, para mujeres y hombres mediante las políticas públicas que fortalecen la presencia de personal femenino en este ámbito, buscando garantizar contar con mujeres formadas y disponibles para el despliegue.

En el caso particular del Ecuador, se ha difundido la Resolución N°1325 del CdS, para la internalización de la perspectiva de género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules. Para el año 2021, el 59% de la formación de ONU Policía (UNPOL) corresponde a mujeres. Respecto de la formación de Observadores Militares de las Naciones Unidas, 2020 (UNMOC) el 12,5% corresponde a mujeres, lo que evidencia un aumento paulatino del género femenino respecto a la formación para OMP.

**Tabla 2.2. Personal Militar Femenino del Ecuador capacitado en OMP**

Categoría	Número de elementos
Plana Mayor	0
Observadores Militares	16
Contingentes	27

Total:	43
--------	----

*Fuente:* UNMOC (2020); UNPOL (2020).

La Tabla N° 2 permite observar la inclusión de Observadores Militares y contingentes sobre terreno mujeres, lo cual es consistente con el numeral cuarto de la Resolución N° 1325 del CdS:

Insta también al Secretario General a que trate de ampliar el papel y la aportación de las mujeres en las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno, y especialmente entre los observadores militares, la policía civil y el personal dedicado a los derechos humanos y a tareas humanitarias; (Consejo de Seguridad 2000, 2).

El proceso de adopción normativa modelado y adaptado de Risse y Sikkink, presupone cuatro niveles, entre los cuales se distinguen, el estatus perceptivo y el comportamiento consistente con la norma. Sobre el primero, producto de la ratificación de tratados internacionales, la norma es institucionalizada. En este sentido, sobre lo referido en la Tabla N° 2 y el contenido de la Resolución N° 1325 del CdS, se observa consistencia que se produce entre la normativa internacional que es ejecutable y configura el nivel de estatus perceptivo en la conformación del Personal Militar Femenino del Ecuador capacitado en OMP.

### **2.3. El devenir de la resolución N° 1325 del Consejo de Seguridad**

La aprobación y posterior adopción de la Resolución N° 1325 (Consejo de Seguridad 2000) por parte del CdS en el año 2000 fue la concreción de décadas de esfuerzos. En pro del debate de la relación entre Mujeres, Paz y Seguridad (MPS), a través de esa resolución se cristaliza el esfuerzo de múltiples organizaciones femeninas enmarcadas en la sociedad civil organizada, en una lucha conjunta para lograr visibilizar a la mujer como un ser empoderado para la lucha en la procura de la paz en conflictos armados. Hacia fines de octubre del año 2000 el CdS, en su sesión 4213ª aprobó la Resolución N°1325. Esta fue la primera de nueve Resoluciones que integran la conocida agenda “Mujeres, Paz y Seguridad” (MPS). La Resolución N°1325, es producto de un dilatado esfuerzo de organizaciones de mujeres, en la búsqueda de que la materia concerniente a las mujeres, la paz y la seguridad fuese elevado a instancias de liderazgo mundial como un aspecto importante en la agenda global de las naciones, así como de su facultad para constituir acuerdos con múltiples actores, como la ONU y los gobiernos (Requena, 2017, 12).

Desde la aprobación de la Resolución N°1325 en que el CdS admitió el cambio paradigmático en materia de diversidad de género y de los derechos fundamentales de las mujeres, es que, a

partir del año 2000 (Consejo de Seguridad 2000), se sitúa en un lugar preponderante en la agenda de la ONU. Posterior a esta Resolución, se han aprobado otras ocho que la han completado, tanto en contenidos como en conceptos. En tal sentido, la Resolución N°1325 y las subsiguientes integran un consistente marco jurídico que involucra al género y los derechos de las mujeres como un compromiso ineludible del CdS en el alcance, mantenimiento y consolidación de la paz y la seguridad mundial.

Desde la óptica de Robles, citado por Requena (2012), la Resolución N°1325 es una declaración de carácter explicativa que crea una problemática por partida doble. La primera, evidencia una insuficiencia en términos de instrumentos garantes, dado que reconoce derechos, principios y objetivos, pero no crea herramientas para su implementación. La segunda, genera una discrepancia entre sus objetivos, resguardo y participación, con dos vínculos normativos distintos, el Derecho Internacional Humanitario y los Derechos Humanos (2017, 3-4). La Resolución N°1325, se enmarca reglamentariamente, por un lado, en el Derecho Internacional Humanitario, por lo tanto, su cumplimiento se centra actualmente en la lucha frente a la violencia sexual en los enfrentamientos armados. En otro sentido, la Resolución N°1325, se encuadra en el marco de los Derechos Humanos, específicamente en la igualdad de género “de ello se deriva una aplicación focalizada en la participación de las mujeres en las situaciones de conflicto y postconflicto (resolución, mediación, negociación, reconstrucción y gobernanza posterior al conflicto” (Requena 2017, 4).

El perfeccionamiento de la agenda (MPS), después de la aprobación de la Resolución N°1325 se sistematiza en cuatro ejes primordiales que han encaminado la labor de la ONU, los gobiernos de las naciones y la sociedad civil involucrada en su implementación, que son: prevención; participación; protección; y ayuda y recuperación (Consejo de Seguridad 2000, 1-4). Ciertos pilares definidos en la Resolución N°1325, han ganado más connotación política que otros. Tal es el caso de la protección de las mujeres víctimas de los conflictos, pilar de la agenda (MPS), que ha promovido un importante interés por parte de los gobiernos y de la ONU, dejando en un plano secundario otros pilares como la participación y la prevención.

Este largo camino, fue precedido por una serie de compromisos y esfuerzos internacionales donde se reconoció a la mujer como capaz de contribuir a la convivencia pacífica de los pueblos a través de vivencias, conocimientos, capacidades y perspectivas diversas. Desde esta óptica, se asumen que, siendo las mujeres capaces de procrear, mantener y sustentar la vida, ello las capacitado *per se* con habilidades y concepciones fundamentales para generar relaciones humanas pacíficas necesarias para el desarrollo de la sociedad. Por tanto, las

mujeres, como colectivo biológico, no deberían ser incluidas como actores que convaliden la utopía de la eficiencia de la violencia, supuestamente perseguida por los hombres, sino que consiguen cooperar mediante una libertad, una cualidad y una moderada visión del esfuerzo mancomunado que significa transitar desde una cultura de guerra hacia una cultura de paz (Magallón, 2004, 6-7). Estos compromisos se resumen en la siguiente Tabla.

**Tabla 2.3. Compromisos de la Comunidad Internacional**

<b>Año</b>	<b>Organismo</b>	<b>Acuerdo y /o Resolución</b>
1979	Oficina del Alto Comisionado de la ONU para Los Derechos Humanos (ACNUDH).	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
1982	Asamblea General de la ONU	Resolución 37/63 Declaración sobre la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la seguridad internacional.
1985	Tercera Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Nairobi)	Reconocimiento explícito del papel de las mujeres en la paz y el desarrollo, y cambio desde el enfoque de Mujeres y Desarrollo al enfoque de Género en Desarrollo.
1993	Conferencia Internacional de Derechos Humanos (Viena)	Creación de la figura del relator especial sobre violencia contra las mujeres y preparación de un plan de acción para integrar la perspectiva de género en la ONU.
1994	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer - Convención de Belem do Pará (OEA)	Constituye mecanismos de resguardo y defensa de los derechos de las mujeres para combatir toda clase de violencia contra la mujer.

1995	Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Pekín)	Reconocimiento de que los derechos de las mujeres son derechos humanos. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Fija objetivos estratégicos y medidas para fortalecer el empoderamiento de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 áreas, previamente contempladas en las estrategias de Nairobi.
1996 a 1998	Consejo de Seguridad de la ONU	Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU sobre las mujeres en situaciones de conflicto y paz: 918, 1076, 1193, 1208, 1214, 1231, 1265
1998	Estatuto de Roma (entrada en vigencia en 2002)	Creación de la Corte Penal Internacional e inclusión de las modalidades de violencia sexual como crímenes de guerra, contra la humanidad y genocidio.
1999	Consejo de Seguridad ONU	Resolución 1265 sobre la Protección de Civiles en los Conflictos Armados. Se introduce la perspectiva de género en la asistencia humanitaria.
2000	Consejo de Seguridad ONU	Resolución 1325 sobre la inclusión de las mujeres en los procesos de paz

*Fuente:* Magallón (2004).

La Tabla 3 sobre los Compromisos de la Comunidad Internacional, incluye una serie de instrumentos entre los cuales es destacable que el Estado ecuatoriano es signatario de:

- La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979).
- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo, CIPD (1994).

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará (1994).
- Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing (1995)
- Agenda 2030 de la que se desprende el Objetivo quinto de Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas (ONU 2016a, 1).

Es precisamente esta historia de larga data que se remonta a cuatro décadas en que el Ecuador, por primera vez, en razón de su pertenencia a la comunidad internacional, hace una primera percepción de idoneidad de las normas que velan por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Si bien es cierto, instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos son anteriores a la declaración mencionada, paulatinamente se institucionalizan instrumentos de contenido específico. Es de notar que, la no discriminación desde lo normativo y discursivo, ha transitado un camino y de continua construcción para lograr que el comportamiento sea consistente con la regla (Risse y Sikkink 2011, 203), lo cual es parte del análisis que se provee en líneas posteriores.

A continuación, se presenta una Tabla contentiva con un resumen de las diferentes Resoluciones de la agenda MPS aprobadas por el Consejo de Seguridad de la ONU:

**Tabla 2.4. Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU-Agenda MPS**

N° Resolución	Año	Resumen
1325	2000	Contempla la significación de la participación de la mujer y de la inclusión del enfoque de género en las negociaciones y acuerdos para el logro, mantenimiento y consolidación de la paz, la planificación de la ayuda humanitaria, en situaciones postconflicto y de gobernabilidad.
1820	2008	Primera Resolución que reconoce la violencia sexual como táctica de guerra, bien usada sistemáticamente para lograr fines militares o políticos o cuando se apela a ella de forma abusadora por motivaciones culturales o amparándose en la impunidad. La Resolución describe a la violencia sexual como un riesgo para la

		paz y la seguridad mundial que amerita una respuesta desde la perspectiva de la seguridad.
1888	2009	Fortalece la Resolución 1820 estableciendo un liderazgo, la contribución de conocimientos por expertos y el perfeccionamiento de la coordinación entre los gestores y actores comprometidos en responder a la violencia sexual derivada de situaciones de conflicto.
1889	2009	Enfatiza en el fortalecimiento de la aplicación de la Resolución 1325; solicita el establecimiento de indicadores mundiales, insiste en incrementar la participación de las mujeres e intensifica los llamados a integrar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones, principalmente en las fases iniciales de consolidación de la paz posterior a un conflicto.
1960	2010	Provee un sistema de presentación de cuentas para terminar con la violencia sexual relacionada con situaciones de conflicto. Se exige elaborar listas de agresores e informes anuales sobre sospechosos de cometer o ser responsables de actos de violencia sexual.
2016	2013	Insiste en que todos los actores, deben reforzar los esfuerzos para ejecutar las disposiciones anteriores y luchar contra la impunidad de estos crímenes.
2122	2013	Plantea generar más atención al liderazgo y participación femenina en la solución de conflictos y mantenimiento de la paz
2242	2015	Exige a los Estados Miembros a evaluar sus estrategias y su asignación de recursos para la implementación de la agenda MPS e insiste en el llamado a los Estados Miembros a velar por una representación más significativa de las mujeres en todos los niveles

		de decisión de los entes y estructuras nacionales, regionales e internacionales de prevención y solución de conflictos.
2467	2019	Exige a todas las partes en un conflicto armado a finalizar inmediata y totalmente a todos los actos de violencia sexual y llama a las partes para asumir y cumplir acuerdos concretos con plazos determinados para erradicar la violencia sexual

*Fuente:* ONU (2000); ONU (2008); ONU (2009); ONU (2010); ONU (2013); ONU (2015); ONU (2019).

*Nota:* Resoluciones 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2016, 2122, 2242 y 2467 del Consejo de Seguridad de la ONU, sobre inclusión con enfoque de género, violencia sexual, solución de conflictos desde la perspectiva de género, representación por parte de mujeres a todos los niveles.

La Resolución N° 1325 del CdS y subsiguientes, marcaron un hito en lo que respecta a la Transversalización de la Perspectiva de Género, especialmente en las Fuerzas Armadas. La Resolución N° 1325 fue promulgada en el año 2000. Dentro de la institución castrense de Fuerzas Armadas, el proceso de adopción normativa se produce un año posterior a la promulgación de la Constitución del Ecuador de 2008 vigente a la fecha actual. En 2009, la Ley Reformatoria a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador, introduce la noción de paridad y equidad de género (Asamblea Nacional del Ecuador 2009b, 3).

En el caso de las Fuerzas Armadas del Ecuador, se observa un proceso de adopción normativa que parte en el año 2008 con la promulgación de la Constitución de Montecristi y ha trascendido paulatinamente a un estadio de comportamiento consistente con la norma. La ratificación de normas internacionales de acuerdo al modelo de Risse y Sikkink, ha producido la institucionalización normativa en el nivel doméstico, en este caso, ocho años posterior a la promulgación de la Resolución N° 1325. Es de notar que, el proceso de sanción legal y adopción de normativa requiere de tiempo para consolidarse institucionalmente y se produzca la habituación al cambio. Más aún, la interiorización normativa que conlleva a que el comportamiento sea consistente con la norma es un proceso de adecuación. El proceso supone una transformación en los procedimientos del cual, sus resultados se verifican en comportamientos que requieren de tiempo para volverse costumbre y que actualmente están teniendo resultados verificables, por ejemplo, en el caso de estudio que se incorpora en el presente trabajo.

## **2.4. La cuestión de género en las operaciones para el establecimiento, mantenimiento y consolidación de la paz**

Ahora bien, existen tres tipos fundamentales de operaciones adelantadas por la ONU para lograr la paz, entre las cuales se encuentran las dedicadas al establecimiento de la paz, su mantenimiento y consolidación. Las operaciones de establecimiento de la paz, denominadas de *peacemaking* por su significado en inglés, son aquellas dirigidas a crear todas las condiciones pacíficas entre las partes en conflicto. En este sentido, la participación de los cascos azules en los conflictos ha favorecido la protección de miles de vidas de seres humanos, especialmente del personal civil en las zonas en conflicto. Esta tarea encomendada a las Fuerzas Armadas de los países miembros, al personal civil, requiere de diversos procesos que garanticen la paz total, lo cual mejora sus potenciales profesionales. Una de estas operaciones es la gestión gubernamental y diplomática para lograr acuerdos, mediante ciclos de negociaciones y mantener controlada la resolución del conflicto, alcanzando la coexistencia pacífica necesaria para la totalidad de los pueblos como requisito para favorecer su desarrollo socioeconómico (Coronel 2019, 29).

Para autores como Llop y Llosa (2013, 12), otra operación de esta índole es la diplomacia preventiva, como una iniciativa encaminada a impedir el surgimiento de contiendas y desacuerdos y en caso de que ya existan, prevenir que el conflicto se desarrolle. Este tipo de medida sobresale para fortalecer la confianza y/o seguridad de la población en las gestiones militares, disminuyendo los riesgos, evitando el uso de armas de guerra, indagar los sucesos fundamentados en el entendimiento y discernimiento de los eventos, el despliegue preventivamente de misiones, cuando un Estado se considere bajo amenaza y la instalación de áreas desmilitarizadas, como salvaguardia para ambos sectores de una frontera.

La Carta de la ONU establece en sus artículos 33 al 38, las diferentes medidas diplomáticas para solventar pacíficamente las controversias, estas son “la negociación, la investigación, la mediación, la conciliación, el arbitraje, el arreglo judicial, el recurso a organismos o acuerdos regionales u otros medios pacíficos de su elección” (Organización de las Naciones Unidas 1945, 11-13). Otra importante medida en la búsqueda pacífica para solucionar controversias viene de la mano del Derecho Internacional, el cual contempla los buenos oficios que descansan en la interposición de carácter amistosa de terceros como Estados, Autoridades reconocidas o personas sobresalientes para acordar un compromiso pacífico a una problemática que ha rebasado la posibilidad de solución entre las partes. Se procuran los buenos oficios cuando han fracasado las negociaciones directas. La participación de los

Estados, autoridades reconocidas o personalidades distinguidas representa un compromiso de buena voluntad, conciliatorio y sin carácter coercitivo. Es exclusivamente amistoso, por ende, deben inhibirse de emitir opinión sobre la base de la controversia y circunscribirse a convencer a las partes a que acuerden una solución pacífica (Coronel 2019, 29-30).

Las OMP, denominadas de *peacekeeping* por sus siglas en inglés, se adelantan a partir de la interposición de una medida diplomática, con una tercera parte, imparcial, utilizando fuerzas militares, policiales y civiles, debidamente capacitadas para conseguir frenar, moderar o finalizar las hostilidades, con el consentimiento de las partes en conflicto. Por consiguiente, el mantenimiento de la paz de la ONU se fundamenta en valores particulares, como la “legitimidad, la distribución de la carga y la capacidad de desplegar y mantener efectivos militares y policiales en cualquier parte del mundo, integrándose con el personal civil de mantenimiento de la paz, para promover el cumplimiento de mandatos multidimensionales” (ONU 2020f, pár.2).

El personal de mantenimiento de la paz de la ONU brinda seguridad y provee el soporte político y de afianzamiento de la paz requerido para asistir a los países a efectuar la ardua transición primordial desde unas circunstancias conflictivas a otras de paz. El mantenimiento de la paz se basa en tres principios esenciales:

1. el consentimiento de las partes involucradas;
2. la neutralidad o imparcialidad; y
3. no usar la fuerza, salvo que sea en legítima defensa y del mandato (ONU 2020f, pár.4).

Actualmente, las finalidades de las operaciones multidimensionales de mantenimiento de la paz consisten en mantener la paz y la seguridad, favorecer procesos políticos, protección y resguardo de la población civil, respaldar la articulación y disposición de procesos electorales, resguardar e impulsar el respeto de los derechos humanos y coadyuvar en el restablecimiento del estado de derecho. Las fuerzas militares de paz de la ONU, que actúan directamente en el área de conflicto son los cascos azules provenientes de los ejércitos de los países miembros a nivel mundial. Este personal militar tiene entre sus funciones:

- Proteger a civiles y al personal de las Naciones Unidas.
- Vigilar una frontera en litigio.
- Vigilar y observar los procesos de paz después de un conflicto.
- Ofrecer seguridad en una zona en conflicto.
- Ofrecer seguridad durante procesos electorales.

- Prestar ayuda al personal militar del país en forma de capacitación y apoyo.
- Ayudar a los excombatientes en la aplicación de los acuerdos de paz que puedan haber firmado (ONU 2020e, párr.7).

Las mujeres cascos azules, actúan en idénticas funciones y con capacidades similares que sus pares masculinos, desde esferas de mando hasta posiciones en primera línea, además agregan valor en las operaciones y tácticas militares. Las mujeres cascos azules contribuyen desde una perspectiva auxiliar en la planeación de operaciones y en el proceso de toma de decisiones en situaciones que afectan e involucran a la población civil, especialmente a mujeres y niñas. Entre las habilidades tácticas particulares que las mujeres cascos azules proporcionan está implicado el chequeo de mujeres civiles y la exploración de viviendas y otros espacios donde no resulta apropiado, desde una óptica cultural, que los hombres ingresen en este tipo de espacios privados.

Las OMP se agrupan en cinco tipos diferentes: “observación, interposición, apoyo a la transición, seguridad y ayuda humanitaria y cumplimiento forzado de la paz” (Cuaspué, 2016, 31). A este respecto, la observación y la interposición componen el portafolio convencional de las OMP. La transición, seguridad, ayuda humanitaria y el cumplimiento forzado de la paz se han añadido a las anteriores operaciones y se consideran más ambiciosas. Las operaciones de cumplimiento forzado de la paz se han generado por la violación de una de las partes, como una respuesta obligatoria del CdS.

Las Operaciones de Consolidación de la Paz (OCP), denominadas *peacebuilding* por su significación traducida del inglés, constituyen una de las labores medulares de la ONU en el mantenimiento de la paz y está consagrada a fortalecer la gobernanza de los Estados en entornos de postconflicto. La consolidación de la paz está considerada como un proceso social de alta complejidad que involucra actividades de recuperación, restauración y renovación, dirigidas a superar las consecuencias de los conflictos y garantizar los procedimientos de paz. Para la ONU, la consolidación de la paz se refiere al conjunto de actividades asumidas para auxiliar a países y regiones en su tránsito del enfrentamiento armado al logro de la paz; a la implementación de medidas para disminuir el riesgo de reaparición de los conflictos: la mejora de las capacidades internas de los países para negociar los enfrentamientos fundamentando las plataformas para una paz sostenida (ONU, 2020d).

Construir una paz perdurable en países devastados por conflictos bélicos es uno de los retos más significativos para la paz y la seguridad mundial. La consolidación de la paz demanda todo el continuo apoyo internacional posible, así como múltiples compromisos nacionales

como, por ejemplo: el supervisar los altos al fuego, desmovilizar y reintegrar a los combatientes; prestar ayuda para el retorno de los refugiados y los desplazados; ayudar a organizar y supervisar las elecciones para un nuevo gobierno; apoyar la reforma de los sectores de la justicia y la seguridad; aumentar la protección de los derechos humanos y promover la reconciliación tras las atrocidades cometidas (ONU 2018a).

En la consolidación de la paz intervienen varias instituciones del Sistema Internacional, tales como el Banco Mundial, Comisiones Económicas Regionales, ONGs y grupos de ciudadanos locales. De acuerdo a Coronel, el éxito de la consolidación de la paz depende de factores como:

- Regirse por los principios del consentimiento de las partes, la neutralidad y el no uso de la fuerza, excepto en caso de legítima defensa y en resguardo del mandato.
- La mediación debe ser capaz de percibirse como legítima y verosímil, fundamentalmente por la población afectada.
- Impulsar la participación en el proceso de negociaciones del país anfitrión tanto a nivel nacional como local.
- Responsabilidad genuina de las partes conducente a un proceso político que posibilite el trabajo por la paz.
- Plantear y sostener disposiciones claras, convincentes y factibles, con la dotación continua de recursos humanos, financieros y materiales.
- La Unidad de acción en el Consejo de Seguridad, deberá apoyar activamente a las misiones de la ONU ubicadas en el sitio del conflicto (2019, 36-37).

En el caso ecuatoriano, las acciones encaminadas a la consolidación de la paz en el mundo, se basan desde lo principal, en el respeto al derecho internacional, en lo estatuido en la Carta de las Naciones Unidas. Sobre esto se adopta normativa para fomentar la paz, promover la dignidad y la defensa de los Derechos Humanos y del Estado de Derecho. En este marco, la mayor parte de los esfuerzos en el desarrollo de la paz, desde una perspectiva integral tienen que ver con las medidas de carácter interno y en relación con la situación en frontera.

Desde la diplomacia, por ejemplo, los Acuerdos de Paz que se suscitaron entre el gobierno y las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), y con el Ejército de Liberación Nacional (ELN), se llevaron a cabo en el Ecuador (MREMH 2018, 14). El Estado ecuatoriano, a través de la cancillería y el ejército trabaja de manera mancomunada con la ONU, recibiendo aportes como los del Fondo de Consolidación de la Paz, que tiene por objeto

primordial la protección de las niñas y niños víctimas de la violencia en la frontera (MREMH 2021, 2).

Es de notar que, a parte de la concentración de esfuerzos para lograr la paz en la frontera el Estado ecuatoriano por invitación de la ONU, ha participado con Observadores Militares en distintas regiones del mundo desde 1952, brindando entre otros aportes, asistencia humanitaria (UEMPE, 2016b, pár.4). La Transversalización de la Perspectiva de Género en lo que corresponde a la cancillería encargada de la diplomacia (MREMH 2018, 14) y de las Fuerzas Armadas (Asamblea Nacional del Ecuador 2009b, 3), se encuentra vigente y en estado de ejecución.

## **2.5. La cuestión de género en las Fuerzas Armadas de Sudamérica: los casos de Argentina, Chile y Paraguay**

A efectos de complementar los aspectos referidos al ingreso de personal femenino en las Fuerzas Armadas, se toman como referentes, para la presente investigación, el caso chileno, el argentino y el paraguayo, países pioneros en la estructuración de Planes de Acción Nacionales (PAN) para incorporar la presencia femenina en sus Fuerzas Armadas. A continuación, se presenta una Tabla contenida, a modo de resumen cronológico, de este tipo de actividades adelantadas en estos países con la aprobación y coordinación conjunta de sus Poderes Ejecutivos y Fuerzas Armadas correspondientes. Para el año 2015, Chile es el único país Latinoamericano que contaba con un documento de segunda generación PAN y a finales de ese mismo año, Argentina y Paraguay contaban con un documento publicado en primera generación de su PAN.

**Tabla 2.5. Países Latinoamericanos con Planes de Acción Nacional (PAN) para la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas**

País	Año PAN	Objetivo del PAN	Principales propuestas	Observaciones
Argentina	2015	1. Incrementar presencia de mujeres en OPAZ. 2. Involucrar a mujeres en negociaciones y	1. Se establecieron indicadores para el seguimiento e implementación del PAN. 2. Se llama a	1. Documento declarativo, que no orienta sus propósitos a la acción y toma de medidas. 2. Acciones no

		<p>procesos de paz.</p> <p>3. Incluir perspectiva de género de forma integral.</p> <p>4. Proteger derechos humanos de mujeres y niñas vulnerables</p>	<p>fortalecer el “Consejo de Políticas de Género del Ministerio de Defensa”.</p> <p>3. Promueve acciones coordinadas.</p> <p>4. Promueve la equidad de género en diversas dimensiones del quehacer de la defensa y la seguridad.</p>	<p>apuntan directamente a los objetivos señalados.</p> <p>3. Al hablar de incorporación de perspectiva de género, no señala estrategia de acción institucional.</p> <p>4. Llama a fortalecer la institucionalidad de países en conflicto y post conflicto.</p>
Chile	2009	<p>Promover la incorporación de la perspectiva de género en la comprensión y el abordaje de los procesos de prevención de conflictos, situaciones de conflicto y postconflicto.</p>	<p>1. Acciones Intersectoriales.</p> <p>2. Enfoque de derechos.</p> <p>3. Enfoque participativo.</p> <p>4. Coordinación entre Ministerios involucrados.</p> <p>5. Establecimiento del Consejo de Ministros para Igualdad de Oportunidades.</p> <p>6. Comité Interministerial</p>	<p>1. Documento meramente declarativo.</p> <p>2. No establece metodología ni seguimiento de compromisos. 3. No establece periodicidad en la aplicación del Plan.</p>

	2015	Implementar la Resolución 1325, considerando cuatro ámbitos señalados en los informes del Secretario General: Prevención, Participación, Protección y Socorro y Recuperación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se incluyen indicadores de medición para cada compromiso adoptado.</li> <li>2. Se establecieron pautas de coordinación y seguimiento.</li> <li>3. Se empoderó el Comité Interministerial para el cumplimiento de este PAN, conformado por representantes de los Ministerios de Defensa, de la Mujer y Cancillería.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No establece periodicidad en la aplicación del PAN.</li> <li>2. No señala responsables en ejecución de compromisos.</li> <li>3. Redunda en intenciones y declaraciones. A pesar de la incorporación de indicadores de medición, la metodología propuesta no se ajusta a los estándares ONU</li> </ol>
Paraguay	2015	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objetivo a largo plazo: contribuir a la eliminación de barreras culturales que obstaculizan la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.</li> <li>2. A corto plazo (5 años): aumentar participación de mujeres en toma de</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cada objetivo declarado cuenta con un eje de acción.</li> <li>2. Establece indicadores de medición y responsables.</li> <li>3. Genera instancias de monitoreo y evaluación, tomando consciencia que estos ítems son los más</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El documento establece una serie de principios rectores: de igualdad de derechos, de equidad de género, de democracia participativa y de integralidad.</li> <li>2. Establece periodicidad para los objetivos a corto plazo.</li> </ol>

		decisiones; incorporar perspectiva de género; promover cultura de paz; establecer coordinación intersectorial	complejos de establecer.	
--	--	--	-----------------------------	--

*Fuente:* Sepúlveda y Rivas (2016).

*Nota:* Planes de Acción Nacional para la Resolución 1325: Casos de Argentina, Chile y Paraguay.

Chile incorporó un Plan de Acción Nacional en 2009 y una revisión en el año 2015, mismo año en que tanto, Argentina como Paraguay incorporaban sus respectivos planes. Ecuador fue el tercer país en incorporar una Política de Género. Es notable que, la Transversalización de la Perspectiva de Género requiere de una alta voluntad política, recursos financieros y humanos además de la formulación de estrategias, políticas y proyectos. Es de esta manera que, tomado en consideración estos elementos, el Modelo de Fijación de Agenda Fuerte puede ser adecuadamente implementado, haciendo énfasis entre otras varias acciones, en la aplicación conceptual visitada en el primer capítulo, de forma exhaustiva.

Cronológicamente, el proceso Modelado de Fijación de Agenda acontecido en el Ecuador, desde lo constitucional – normativo y de planificación estratégica, se considera arrancó con su reconocimiento legal y conceptual en la Constitución de Montecristi. El análisis parte de la autopercepción de la identidad del Estado ecuatoriano, que se produce en el Art. 5.- El Ecuador es un Estado de Paz (Asamblea Nacional Constituyente 2008, 10). A partir de este eje, se produce un desarrollo conceptual que incluye en relación a la igualdad de género lo recogido en el Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: Numeral 2.- 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 (Asamblea Nacional Constituyente 2008, 12). Consecuencialmente, en relación a la Equidad de Género dentro de las Fuerzas Armadas y Policía, es aplicable lo determinado en la Constitución del Ecuador, que reza en el Art. 160.- Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y

con criterios de equidad de género (Asamblea Nacional Constituyente 2008, 59). Se garantizará su estabilidad y profesionalización.

A partir del reconocimiento constitucional, se expidió en el año 2009, la Ley Reformativa a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, misma que, detalla en su Art 6.- Agréguese la siguiente disposición General: “Disposición General Segunda. - En la presente ley se aplicará la paridad y equidad de género en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 61 numeral 7 y 160 inciso segundo de la Constitución de la República (Asamblea Nacional del Ecuador 2009b, 3). De esta manera, como un primer paso dentro del proceso de institucionalización a nivel doméstico, el Estado ecuatoriano acepta la norma estatuida en la Resolución N° 1325 del CdS y subsiguientes, adaptándolas a su marco constitucional y legal. En otras palabras, a partir de la ratificación de Tratados Internacionales, se produce dentro del Estado Perceptivo, de acuerdo al Modelo de Espiral de Risse y Sikkink, en primera instancia la institucionalización normativa a nivel doméstico.

Instrumentalmente, de forma adicional a la aceptación normativa, ha sido necesario adoptar un Plan Estratégico de Acción, para hacer a la norma operativa. De esta manera, el Ecuador ha generado y puesto en práctica una política de género dentro de la institucionalidad militar. La planificación analítica se produjo en el año 2010 en que, producto de observaciones fácticas a problemas estructurales, se puso en evidencia factores limitantes que van desde 1) patrones culturales condicionantes; 2) exiguo enfoque de género en lo reglamentario; 3) una visión patriarcal en el núcleo familiar e institucional; 4) falta de voluntad política para hacer efectiva la participación de la mujer; 5) insuficiente infraestructura para el desarrollo de actividades profesionales de la mujer; encontrándose este elemento entre los problemas de mayor preocupación y; 6) la violencia hacia la mujer en sus múltiples manifestaciones (Iza, 2016, 54). El proceso devino, en el año 2013, en la formulación de una Política de Género de las Fuerzas Armadas, con una base estructural sólida, que pueda ser llevada a la práctica haciendo factible que los comportamientos dentro del ámbito castrense, sean consistentes con la regla a todo nivel y sean acatados por parte de todo el personal que lo compone.

Esta breve relación comparativa de los PAN y de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador, ilustra el devenir de un proceso de interiorización que en la actualidad ha tenido resultados que son analizados a mayor profundidad en líneas posteriores.

Retomando la discusión en relación a los PAN, la Resolución N°1325 fue precursora en proponer una atribución del CdS, que se orientara únicamente en el rol del personal femenino de las Fuerzas Armadas en los conflictos y sus respectivas soluciones. Si bien la Resolución,

no desencadenó acciones significativas inmediatas, el papel declarativo de esta sentó las bases de los PAN, notificados formalmente en el año 2009, a través de la Resolución complementaria N° 1889. Los PAN fueron asumidos como mecanismos para reforzar la operacionalización de la Resolución N° 1325, proceso que fue liderado inicialmente por los países nórdicos (Sepúlveda y Rivas, 2016, 7).

Los PAN no deben reconocerse como fines en sí mismos, sino como instrumentos para implementar las disposiciones propuestas en la Resolución N°1325 y las diferentes Resoluciones que la complementan. Instituciones de las Naciones Unidas como el DOP ha intervenido para agrupar las urgencias en cinco aspectos:

- Participación y liderazgo de las mujeres como acción central de las iniciativas de paz y seguridad
- Protección de los derechos humanos de las mujeres antes, durante y después de los conflictos
- Prever una planificación que tenga en cuenta la perspectiva de género y una rendición de cuentas adecuada
- Fortalecimiento de conocimientos técnicos en materia de género e inclusión
- Financiar de forma sustentable la Agenda “Mujer, Paz y Seguridad” (Sepúlveda y Rivas, 2016, 10).

En lo específico, se puede señalar que la inclusión de género en la formación de Mantenimiento de Paz ofertada a través de la Unidad Escuela de Misiones de Paz de las Fuerzas Armadas del Ecuador se ha constituido en una política de carácter inclusivo en el ámbito de la defensa, promoviendo la integración de la mujer en los distintos ámbitos y especialidades de la carrera militar, garantizando así la igualdad de derechos de participación entre hombres y mujeres de forma equitativa y democrática. A medida que el mantenimiento de la paz ha evolucionado, las mujeres se han involucrado más en este ámbito, potenciando la eficacia de las operaciones. Las mujeres están desplegadas en todos los ámbitos policiales, militares y civiles y han influido eficazmente en el entorno, demuestran cada día que pueden realizar las mismas tareas, al mismo nivel y en las mismas condiciones dificultosas que los hombres. Por lo tanto, ha sido un puntal importante para promover la participación y formar a mujeres en el mantenimiento de la paz como un imperativo operacional en crecimiento.

## **2.6. Conclusión**

Este capítulo fue desarrollado desde lo esencial, en su primera parte, en la relación entre Derechos Humanos, Género y Fuerzas Armadas. Los Derechos Humanos constituyen los

cimientos desarrollados a manera de instrumentos internacionales y domésticos, sobre los que, la internalización normativa (lineal) propuesta en el capítulo primero es llevada a cabo. La Segunda Etapa del Feminismo en la Seguridad Internacional coincide con el feminismo posmoderno en que se considera que, las diferencias de género consisten en construcciones culturales injustas y arbitrarias. Relacionando, como se anotó previamente, al hacer político el problema, conforme al Modelo de Fijación de Agenda Fuerte, se da a notar que, es un modelo participativo en que se fijan las preocupaciones de hombres y mujeres bregando por lograr una justicia de género. El proceso no es exhaustivo, puesto que se encuentra en constante construcción y reconstrucción, es inacabado hasta que se logre la paridad de género.

Dentro de este capítulo, se subraya también que pueden existir factores como falta de voluntad política, la tardía construcción de una Agenda de Paz y Seguridad que haya ubicado a la mujer en el centro, la eliminación progresiva de la violencia sexual y de género, a la par de que la mujer pueda participar del proceso político de toma de decisiones de manera amplia. Todo esto, conglera el análisis a ser evacuado hasta lograr la Equidad de Género. Es además importante notar que el Género involucra también al hombre tanto en el diseño y construcción de política pública, como en el goce de derechos, en tanto tiene necesidades que deben ser igualmente atendidas. Se recoge el trabajo realizado a nivel normativo y de implementación de la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas, verificándose de acuerdo a la internalización normativa que, al ser un mandato obligatorio, se encuentra dentro de la fase de -institucionalización y habituación (estatus perceptivo)-, observable en la capacitación de contingentes en OMP y progresivamente moviéndose hacia la fase de comportamiento consistente con la norma, nuevamente esto, hasta arribar a una instancia de perfeccionamiento únicamente visible cuando se logra la Equidad de Género.

Como se observa en este capítulo, el Modelo de Interiorización Normativa de la Transversalización de la Perspectiva de Género, solo estará completo cuando se logre una total interiorización en identidades, intereses y comportamientos. Se explica además el alcance de la Resolución N° 1325 y subsiguientes, en que los pilares de participación de la mujer y prevención de la violencia de género, a nivel mundial continúan siendo deficitarios. Se distingue, dentro del campo específico de las OMP en Ecuador que, las mujeres cascos azules, actúan en idénticas funciones y con capacidades similares que sus pares masculinos, desde esferas de mando hasta posiciones en primera línea, además agregan valor en las operaciones tácticas militares. Se adelanta que, se observará con mayor detalle en el Capítulo Tercero que, la actuación de la mujer en OMP, es representativa en todos los niveles, no así

en su despliegue, puesto que, desde lo numérico, se inobservan las prescripciones normativas de la Resolución N° 1325. Lo indicado da cuenta de la necesidad de profundizar en el Análisis de Género a nivel doméstico. Finalmente, en este capítulo se ha observado la aplicación de medidas de manera comparada con otros países respecto de sus Planes de Acción Nacionales en relación a la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

En este punto se ha logrado parcialmente responder a la pregunta de investigación en cuanto a la forma en que se ha logrado Internalizar la Perspectiva de Género. Esto puesto que, de acuerdo a las observaciones que se encuentran en la Tabla 2., Personal Militar Femenino del Ecuador capacitado en OMP, es de trascendental importancia el contenido de la Resolución N° 1889, de 5 de octubre de 2009, en la que se amplía el espectro de participación de la mujer a otros ámbitos que incluyen, la toma de decisiones a todos los niveles. Se observa en primera instancia que, en Ecuador, la Transversalización se produce en el ámbito jerárquico a todo nivel. Esto permite observar que, el Modelo de Fijación de Agenda se cumple, puesto que al hacerse político el tratamiento de género, la internalización normativa se adapta en este respecto. Resta por observarse otros ámbitos de aplicación en la continuidad del presente trabajo.

### **Capítulo 3. En búsqueda de la transversalidad de la perspectiva de género en la formación para el mantenimiento de paz en el Ecuador en la Unidad Escuela de Misiones de Paz de las Fuerzas Armadas del Ecuador**

#### **3.1. Introducción**

En el presente capítulo se presenta una perspectiva histórica sobre el avance de la incorporación de la mujer en filas castrenses en el Ecuador. Se trabaja sobre la noción de las tareas a las que tradicionalmente las mujeres se han visto avocadas, incluyéndose de forma cronológica, la manera en que la perspectiva de género ha sido introducida y el nivel de internalización de la misma en la actualidad. Dentro del análisis, se relacionan las categorías en que tal avance se ha ido dando, desde la inepción más básica en que la mujer podía formar parte de las Fuerzas Armadas participando de labores diferenciadas. A lo largo, de las últimas dos décadas, se reorienta la visión del mundo castrense, haciéndose visibles acciones encaminadas a que la mujer participe en todos los niveles de la cadena de mando y que, numéricamente se encuentren mejor representadas. En la parte conclusiva, se hace hincapié en que, existen avances significativos en lo político – normativo, especialmente en lo que concierne a este trabajo sobre instrucción y adoctrinamiento y; que la formación de la mujer militar y policía es adecuada para ser desplegada como parte de contingentes de OMP.

En su estructura, se parte como se notó previamente, desde una aproximación histórica respecto de la inserción de la mujer en las Fuerzas Armadas. Se destaca la realización de investigaciones que produjeron una reconceptualización que favoreció el Análisis de Género en el centro de las Fuerzas Armadas del Ecuador. El fruto de lo analizado, promovió que se haga política su problemática, destacándose avances significativos dispuestos a mirar a la mujer como protagonista del quehacer militar. Con mayor especificidad se analiza tales avances en los procesos de instrucción y adoctrinamiento, revisándose los conceptos sobre Operaciones de Construcción y Mantenimiento de la Paz. Se observa el papel que cumple la Unidad Escuela Misiones de Paz “ECUADOR” (UEMPE). Finalmente, como complemento casuístico y corolario, se analiza un estudio caso que permite aterrizar las observaciones previamente recogidas y que, todo en conjunto permite arribar a hacer una propuesta de rango medio.

### **3.2. Las mujeres y la cuestión de género en las Fuerzas Armadas en Ecuador: una aproximación histórica**

A partir de las décadas de 1950 y 1960 del siglo pasado cuando en las Fuerzas Armadas ecuatorianas ingresó personal femenino por primera vez. Su inserción dentro de la vida militar ha sido una tarea compleja. Los progresos de inclusión de la mujer ecuatoriana y su significación en la vida militar, tienen sus orígenes en el año 1956 cuando por primera vez fueron admitidas dos mujeres a la Fuerza Terrestre. Sin embargo, no fue sino hasta la década de 1970 cuando repentinamente se aceptó el ingreso de personal femenino en las tres fuerzas, de modo que 13 oficiales especialistas lograron alcanzar el grado de Coronel y estuvieron activas en el servicio hasta el año 1999. No obstante, el ingreso de personal femenino fue detenido de modo abrupto, surgiendo una brecha en la contribución de la mujer en las Fuerzas Armadas, entre los años 1974 y 1995 (Morales et al, 2017, 126-127).

En el transcurso de la década de 1970 se produjeron cambios muy significativos en las estructuras socioeconómicas de Latinoamérica y, Ecuador no fue la excepción. Se desestimaron algunas tendencias y corrientes de pensamiento que impedían el ingreso potestativo de la mujer a formar parte de la Institución Militar, al inicio como oficiales de servicios, que, al culminar un período de formación militarizada, formaron parte de las Fuerzas Armadas como oficiales destacadas en el área de sanidad o de justicia. Las oficiales que ingresaron en estas condiciones, cumplían con sus deberes de la vida militar, pero, no contaban con reglamentos ajustados a sus requerimientos y sencillamente efectuaban sus ocupaciones según su especialidad, en hospitales y juzgados. La permanencia femenina en las Fuerzas Armadas, estaba sometida a limitaciones de ascenso a ciertos rangos de jerarquía superior y orientada a especialidades de sanidad y justicia (Morales et al, 2017, 126).

En el año 1975, se conforma un grupo femenino de alrededor de 100 soldados mujeres en el Ejército, las cuales, una vez terminado un proceso de formación de seis meses, fueron asignadas a desempeñar labores de oficina en las unidades militares con la finalidad de sustituir a los varones que ejercían funciones de oficinistas. Con todo, este proyecto no fue exitoso, pues no fue planificado y no se contaba con la regulación necesaria. Para el año 1999, las Fuerzas Armadas después de diversas investigaciones en los diferentes niveles, abrió la oportunidad para que la mujer optara por la carrera militar, motivado a que ella ejerce roles sustanciales en los avances y desarrollos sociales. Por ende, se consintió el ingreso de mujeres a las distintas escuelas de formación de oficiales (Morales et al. 2017, 129-130).

En, enero de 2011 el Ejército Ecuatoriano, a través de las Escuela de Formación de Soldados Vencedores de Cenepa (ESFORSE) abrió sus puertas a 49 mujeres en calidad de aspirantes a soldados, para las especialidades de sanidad, ayudantía general, sistemas, contabilidad y música. A la fecha del Informe se habían graduado tres promociones y la primera promoción realizó el curso para ascender a cabo segundo.

El programa sugerido, consideró que los estudios a nivel superior debían realizarse en las mismas condiciones que los hombres para que las mujeres lograran alcanzar el grado militar de subtenientes. Conjuntamente, se consideró oportuno aceptar el ingreso de cadetes de género femenino a la Escuela Militar, como “aspirantes a oficiales de armas de apoyo de combate y de apoyo de servicio de combate inicialmente, para después de una evaluación a corto y mediano plazo y de acuerdo a los resultados obtenidos, ampliar a las armas de combate” (Morales et al, 2017, 126). Posteriormente, se consideró la continuación con el proceso de formación académico de oficiales especialistas de ambos sexos. Sin embargo, recientemente con las novedosas políticas públicas en este sentido, tales como la de igualdad de género, han generado una mejoría y un desarrollo paulatino de la mujer ecuatoriana en las funciones y quehacer militares.

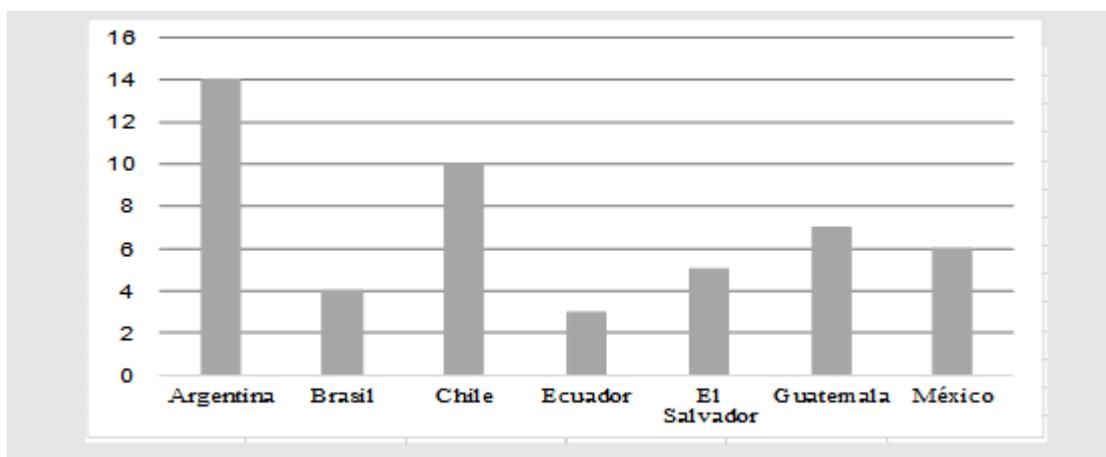
Cronológicamente, la Fuerza Naval, fue pionera en incorporar a mujeres oficiales, cuando efectuó la primera convocatoria para oficiales especialistas en el 1977, en otras palabras, fueron incorporadas a las Fuerzas Armadas una vez obtenida una titulación académica universitaria. Posteriormente en el año 1999 la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro egresó seis tenientes especialistas y admitió a ocho mujeres bachilleres como cadetes. Cifras recientes indican que el Ejército cuenta en sus filas con 462 mujeres, la Marina con 429, la Fuerza Aérea Ecuatoriana con 282 militares. El porcentaje global de personal femenino en las Fuerzas Armadas del país equivale al 2,9% (MIDENA, 2019).

De esta forma, en la Marina el 20 de diciembre del 2006 egresó la primera mujer alférez (subteniente) de superficie. En el 2012 egresó la primera infante de marina, y la primera oficial de la aviación naval. En la Aviación en el año 2007 ingresaron por primera vez 14 cadetes mujeres para pilotos y 5 cadetes mujeres para técnica. A la fecha de este informe había 4 mujeres pilotos de combate. En octubre de 2013 egresaron las primeras mujeres infantas aéreas. El 27 de enero del 2008 la Fuerzas Aérea Ecuatoriana incorpora personal femenino en calidad de aspirantes a aerotécnicos especialistas (aeromedicina, imprenta y relaciones públicas) (MIDENA, 2015,14-15)

Para el autor de la presente investigación, el porcentaje del 2,9%, de participación de la mujer en las Fuerzas Armadas, se mantiene poco significativo en virtud de que la población estimada del país supera los 17 millones de habitantes, de los cuales cerca de la mitad son mujeres, lo cual permite inferir que no solo la representatividad es baja, sino que debe fortalecerse el poder convocatorio de las Fuerzas Armadas para atraer, estimular y motivar a la mujer ecuatoriana a participar en la vida militar y en el servicio del resguardo nacional. A este respecto, es también necesario fortalecer la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas ecuatoriana en el marco de la perspectiva transversalización de género pues esta se concibe como “aquella que atraviesa todos los aspectos de la institución militar en base a estas dos grandes cuestiones: qué necesitamos en la institución, y qué necesita la sociedad” (Donadio 2017, 7).

A continuación, se presenta, a modo comparativo, una Figura que contiene las estadísticas a finales del 2016 y principios del 2017 sobre el Porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas de 7 países Latinoamericanos, y que comparativamente, evidencia la situación en este sentido de la participación de la mujer ecuatoriana en su institucionalidad militar.

**Figura 3.1. Porcentaje de mujeres en Ejércitos en 2016**



*Fuente:* Donadio, 2017, 24)

La Figura 1.1 contiene un listado de países entre los que figuran Chile, Argentina y Ecuador que, en su orden, han implementado, los dos primeros Planes de Acción Nacionales sobre género y en Ecuador, una Política de Género en el ámbito de las Fuerzas Armadas y Policía. Es de notar que, si bien la Política de Género en Ecuador, data del año 2013, en lo numérico referente a la conformación interna, el Ecuador mantiene un déficit relativo al ser comparado con otros países de la región. Esto, no obstante, requiere un análisis de mayor profundidad, puesto que, tal como observado en el Capítulo N° 2, de este trabajo, existe un nivel de

incorporación de orden jerárquico considerable. Otros elementos son analizados en el presente capítulo. Es importante reconocer tres hitos muy importantes para el ingreso y la participación de la mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas, estas pueden identificarse como:

- Creación del reglamento disciplinario y de recompensas para los aspirantes en las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas. Este documento fue previsto con una amplia visión de carácter inclusivo e igualitario que reforzó y consolidó a la Institución Armada Nacional.
- Institución del reglamento transitorio para legitimar la implementación de forma directa y expedita de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas. Este valioso instrumento reglamentario, ha adquirido importancia y relevancia –tanto para el personal masculino como para el femenino– por brindar los lineamientos de cómo gestionar aspectos y circunstancias puntuales sobre la mujer en el entorno militar.
- La creación de la política de género para las Fuerzas Armadas considerada como una política inclusiva en el contexto militar.

Estos hitos de la historia militar ecuatoriana, constituyen instrumentos meritorios que destacan al Ecuador como el tercer país de la región en asumir una política de género, los otros países que le anteceden son Argentina y Chile quienes también las poseen, amparando la participación de la mujer en la institucionalidad militar. Las iniciativas para la creación de la política de género en el entorno militar comenzaron en el año 2009, siendo para la época Ministro de Defensa Nacional, el ciudadano civil Javier Ponce Cevallos.

Este funcionario reconoció una problemática referida al papel del personal femenino a lo interno de las Fuerzas Armadas, la cual fue conocida de modo ocasional pero no de forma concreta. Esta situación tenía su origen en que se desconocía cómo abordar los aspectos de derechos humanos y de género. Por tanto, el ex ministro Ponce Cevallos, basado en investigaciones adelantadas en otros Ministerios de Defensa de la región, logró determinar que estos tenían dentro de su estructura organizacional Direcciones de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y de Género, encargados de tramitar las políticas relacionadas con Derechos Humanos, Género e interculturalidad. Esta fue la razón de la creación en el año 2009 de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario en el Ministerio de Defensa Nacional (Iza, 2016, 50).

Dentro de la evaluación sobre la problemática de género, se introducen, por citar ejemplos relacionados con la maternidad y lactancia, primero en el Reglamento disciplinario y de recompensas para los aspirantes en las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas, en su Art. 125.- “El personal militar femenino que se encontrara en estado de gravidez o lactancia no puede ser juzgado por faltas leves, graves o atentatorias (...)” (Ministerio de Defensa Nacional 2008, 22). Esta condición si bien no exime de responsabilidad, suspende los efectos jurídicos del cometimiento de una falta. Es meritoria la incorporación en el ámbito que concierne a la presente investigación, dentro del Reglamento transitorio para legitimar la implementación de forma directa y expedita de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, de la disposición dentro del apartado del Régimen Interno numeral tercero que establece que: “El personal militar femenino y masculino serán llamados a cursos nacionales o internacionales, de manera equitativa” (Ministerio de Defensa Nacional 2009, 3). Complementariamente, en lo que respecta a la maternidad y la realización de cursos, dos ejes importantes en este análisis, el Reglamento previamente citado contempla medidas destinadas a 1) salvaguardar la integridad de la madre, del ser que está por nacer; 2) a la par de velar por que se garantice el derecho a poder participar de la carrera militar en similitud de condiciones por excepción. De esta forma, el primer numeral del Capítulo Segundo sobre el Campo Ocupacional C, de las Alumnas a los Cursos de Perfeccionamiento, Especialización y Capacitación, reza lo siguiente:

La Comisión de selección de alumnas a los Cursos de Perfeccionamiento, Especialización y Capacitación al interior y al exterior del país, excluirá de la realización de los mismos, al personal femenino que se encuentre en período de gestación y período de recuperación o posparto (tres meses), debiéndoles considerar para el próximo curso, sin que afecte su carrera militar profesional (Ministerio de Defensa Nacional 2009, 4).

Se pone de manifiesto una clara intención de brindar un entendimiento acorde a la realidad de la mujer respecto de la maternidad, lactancia y su carrera profesional. Se trae a colación este punto en particular puesto que, previo a la puesta en marcha de esta disposición, el embarazo conllevaba la pérdida de la posibilidad de participar de cursos y; dentro del curso de formación, la posibilidad de ser excluidas del cuerpo militar. Lo manifiesto conforme se desprende de la Sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador N° 1984-10-JP/20, de 4 de marzo de 2020, en razón de la Acción de Protección presentada por Jessica Tatiana Coronel Silva contra de la Escuela Militar “Eloy Alfaro” y su Tribunal de Honor, por haberla separado de la formación militar debido a su estado de embarazo. La separación se produjo posterior a

la instalación del Tribunal de Honor el 18 de junio de 2010. De esta manera, El Tribunal Constitucional dictaminó un fallo que genera jurisprudencia, al casi cumplirse una década de acontecidos los hechos, del cual se recoge en el apartado de Decisión, literal b) numeral vi, lo siguiente:

Disponer al Ministerio de Defensa Nacional y por su intermedio al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas para que, en todas las ramas de las Fuerzas Armadas y los sujetos que las conforman, se abstengan de emitir normas, políticas, actos o institucionalizar prácticas que atenten contra la igualdad y no discriminación de personas, por su calidad de mujer, condición de embarazo, estado civil, maternidad, paternidad o discapacidad. Esta medida abarca tanto los procesos de selección como los de perfeccionamiento, especialización, capacitación, estabilidad y ascenso en la formación y/o carrera militar. (Corte Constitucional del Ecuador 2020, 29).

A la fecha de la conformación de Tribunal de Honor, esto es, en el año 2010, a pesar del reconocimiento constitucional y legal, dentro de un estatus perceptivo, no se arribó a una instancia clara de comportamiento consistente con la norma. No obstante, la sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador, por su naturaleza de antecedente jurisprudencial, sienta las bases para afianzar la comprensión que, en la actualidad, dentro de las filas castrenses se encuentra institucionalizada y dentro de un nivel de consistencia, el comportamiento relacionado con la regla, la Transversalización de la Perspectiva de Género. Lo mencionado en lo que respecta a dar cumplimiento a la normativa devenida de un órgano supranacional y, sobre todo, garantizada constitucionalmente.

### **3.3. La política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador**

A efectos de elaborar la Política de Género en las Fuerzas Armadas del país, fue preciso incluir los componentes definitivos asociados con los problemas del personal femenino de esta institución tales 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” (Iza, 2016, 54). A tal efecto, para implementar la política de género en las Fuerzas Armadas nacionales se efectuó un análisis en el 2010, que permitió ubicar determinar en primera línea ciertas problemáticas, tales como:

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 integridad (Iza, 2016, 54).

Una vez que fueron diagnosticadas las problemáticas, se decidió formular una política pública que amparara la igualdad de la mujer en la vida militar, mediante un proyecto que impulsara la igualdad de oportunidades entre el personal masculino y femenino de las Fuerzas Armadas, la igualdad de género y la no discriminación. Para dar formalidad a este paso, fue necesario conceder institucionalidad al procedimiento, de modo que la propuesta de la política de género de las Fuerzas Armadas logrará afianzarse en la institución. En este sentido, Chacón (2014), citada por Iza sostiene que:

El Ministro Ponce Cevallos, a través de la Resolución Ministerial No. 84 de fecha 8 de junio del 2011, designó una Comisión Especial de Trabajo en Género del Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas, bajo la responsabilidad de la Dra. Carrillo, Directora de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y la Secretaria Técnica del Ministerio de Defensa Nacional, la cual fue conformada por dos delegadas/os del Ministerio de Defensa Nacional: la Presidenta y la Secretaría Técnica quienes pertenecían a la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario; un delegado del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas; dos delegados, uno masculino y uno femenino, del Ejército, Marina y Aviación (2016, 56).

La Comisión de Género se conformó por personal de las Fuerzas Armadas de todo rango y especialidad, masculinos y femeninos, con la finalidad de conocer y apreciar sus percepciones y supuestos relacionados a la temática del género. En el mes de marzo del año 2012, se da inicio a la primera fase de la formulación de la Política de Género, las acciones más relevantes en esta primera etapa fueron las siguientes:

- Recolección de información mediante la aplicación de encuestas al personal militar masculino y de todos los rangos y en todas las Fuerzas: terrestres, aéreas y navales.
- Elaboración de la Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de las Fuerzas Armadas ecuatorianas, tanto las aprovechadas como las que no, tanto del contexto interno y externo.
- Análisis y confirmación de los resultados de los pasos anteriores por parte del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y de los distintos Comandantes Generales de las Fuerzas:

terrestres, aéreas y navales. Estos comandantes se pronunciaron al respecto y continuó el proceso (Iza, 2016, 56).

Este proceso culminó con la aprobación y promulgación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, en fecha 6 de marzo de 2013. Esta novedosa política fue pionera en el país para impulsar la igualdad de oportunidades de género, eliminar todo tipo de discriminación a través de disposiciones fundamentadas en los preceptos de la Constitución Nacional y generar todas las políticas para respaldar la participación de la mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas en términos de igualdad. De acuerdo a la Cartilla de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador (MIDENA, 2017, 24), los objetivos fundamentales de la política de género aprobadas en el año 2013 se resumen a continuación en la Tabla 6.

**Tabla 3.6. Política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador**

Objetivos	Políticas
<b>Objetivo 1.-</b> 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.
	Fomentar el Servicio Cívico-Militar Voluntario Femenino.
<b>Objetivo 2.-</b> Fomentar el Buen Vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares.	Mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares.
	Garantizar el derecho a la salud de mujeres y hombres militares.
	Mejorar el Bienestar del personal militar
<b>Objetivo 3.-</b> Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y	Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género

no discriminación por causas de género.	
<b>Objetivo 4.-</b> Controlar y prevenir los hechos discriminatorios basados en sexo que tenga por objeto menoscabar o anular derechos.	Generar cambios en la legislación militar con enfoque de equidad de género.

*Fuente:* MIDENA (2017).

*Nota:* Cartilla de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

Es importante considerar que estos avances logrados, vencen la perspectiva histórica de las Fuerzas Armadas o Militares, concebidas como instituciones con un comportamiento fundamentado exclusivamente en la disciplina, en la sumisión, obediencia y fidelidad, pero igualmente en el uso de la fuerza física y en el entrenamiento para fortalecer tanto el potencial físico como el psicológico. De la misma manera, al ser una institución basada en la jerarquía fundada en base a los atributos establecidos para los hombres, la institucionalidad militar tradicional e históricamente se caracterizó por ser un ambiente destinado sólo para guerreros y combatientes masculinos, por tanto, las mujeres no ingresaban ni encajaban con este colectivo porque su papel fundamental se centraba conjuntamente en la maternidad y el cuidado del hogar.

En tal sentido, al ser percibidas desde esta óptica, se restringió la participación e inclusión de la mujer en la vida y actuación pública del Estado; especialmente en las instituciones militares. Por ello, las Fuerzas Armadas, previo a los acontecimientos previamente expuestos, fueron consideradas instituciones clara y hegemónicamente masculinas, esta fue la razón principal para que la dominación masculina haya prevalecido de una forma natural en las fuerzas militares, lo que ha constituido un desafío para las mujeres quienes han pretendido desafiarla para tomar espacios de poder que cronológicamente han pertenecido a los hombres (Iza, 2016, 88).

La Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, constituye una política inclusiva en el ámbito de la defensa, y contribuye de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares. En el año 2015, el Ministerio de la Defensa Nacional, emitió un informe titulado Avances en Género del Sector Defensa. En el mencionado reporte oficial, se presentan cronológicamente los progresos alcanzados en materia de Igualdad de Género en la Institucionalidad Militar ecuatoriana. A continuación, se presenta un resumen de este informe relevante para la presente investigación:

**Tabla 3.7. Avances de Género del Sector Defensa Ecuatoriano**

Avances	Logros
Primer Avance	La Agenda Política de la Defensa 2014-2017 comprende como eje transversal los Derechos Humanos y los Enfoques de Igualdad, profundizando en los enfoques de Género e Interculturalidad, como el respeto al Derecho Internacional Humanitario, garantizando el Buen Vivir de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; como el resguardo de los derechos de los pueblos en aislamientos voluntario o denominados también pueblos no contactados.
Segundo Avance	La implementación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, representa una política pública sectorial inclusiva en el contexto de la defensa nacional, concebida y estimada prioritaria y que beneficiará a la convivencia respetuosa del personal militar, mediante el establecimiento de cuatro objetivos fundamentales con sus políticas pertinentes.
Tercer Avance	Promulgación del Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, aprobado y firmado por la economista Lourdes Rodríguez, Ministra encargada de Defensa Nacional, estableciendo las disposiciones transparentes e inclusivas sobre los aspectos legales, ocupacionales, de salud integral e infraestructura, no consideradas en la reglamentación militar.

Cuarto Avance	Elaboración en el 2011 de la Cartilla de Género, aprobada, difundida y socializada a: directivos, instructores, servidores públicos civiles y militares, aspirantes a soldados hombres y mujeres, la cual es utilizada como material de promoción de los Derechos Humanos y Género, para garantizar el proceso de inclusión del personal militar femenino y facilitar información sobre la legislación aplicable y de obligatoria observancia por todos los miembros de las Fuerzas Armadas.
Quinto Avance	Implementación del Plan piloto de Prevención contra el cáncer de mama en las Fuerzas Armadas, enmarcado en las buenas prácticas institucionales, mediante campañas de prevención contra el cáncer de mama para las mujeres de la familia militar y, promovido por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (COMACO) y el Voluntariado Militar
Sexto Avance	Aprobación del Reglamento Disciplinario y de Recompensa de los/as aspirantes en las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas”, divulgado en la O.G.M No.210 de fecha 27 de octubre de 2011.
Séptimo Avance	Puesta en marcha 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”, divulgados en la O.G.M No 082 de fecha 30 de abril de 2012, para facilitar un procesamiento apropiado, tramitación y seguimiento a los expedientes administrativos y/o quejas presentados por miembros en servicio activo o pasivo, así como por los ciudadanos(as), acciones que puedan constituirse en contravenciones o afectaciones a los derechos humanos basados en género, ocasionadas por la omisión, aprobación o extralimitación del personal militar.
Octavo Avance	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) abrió sus puertas a 49 mujeres en calidad de aspirantes a soldados, para las especialidades de sanidad, ayudantía general, sistemas, contabilidad y música. A la fecha del Informe se habían graduado tres promociones y la primera promoción realizó el curso para ascender a cabo segundo.

	<p>En la Marina el 20 de diciembre del 2006 egresó la primera mujer alférez (subteniente) de superficie. En el 2012 egresó 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 vez 14 cadetes mujeres para pilotos y 5 cadetes mujeres para técnica. A la fecha de este informe había 4 mujeres pilotos de combate. En octubre de 2013 egresaron las primeras mujeres infantas aéreas. El 27 de enero del 2008 la Fuerzas Aérea Ecuatoriana incorporó personal femenino en calidad de aspirantes a aerotécnicos especialistas (aeromedicina, imprenta y relaciones públicas).</p>
Noveno Avance	El ingreso de la mujer ecuatoriana a las Fuerzas Armadas se ha incrementado progresivamente a partir del año 2006 hasta la fecha.

*Fuente:* MIDENA (2015).

*Nota:* Informe Avances en Género en el Sector Defensa

En, enero de 2011 el Ejército Ecuatoriano, a través de las Escuela de Formación de Soldados Vencedores de Cenepa (ESFORSE) abrió sus puertas a 49 mujeres en calidad de aspirantes a soldados, para las especialidades de sanidad, ayudantía general, sistemas, contabilidad y música. A la fecha del Informe se habían graduado tres promociones y la primera promoción realizó el curso para ascender a cabo segundo. En la Marina el 20 de diciembre del 2006 egresó la primera mujer alférez (subteniente) de superficie. En el 2012 egresó la primera infante de marina, y la primera oficial de la aviación naval. En la Aviación en el año 2007 ingresaron por primera vez 14 cadetes mujeres para pilotos y 5 cadetes mujeres para técnica. A la fecha de este informe había 4 mujeres pilotos de combate. En octubre de 2013 egresaron las primeras mujeres infantas aéreas. El 27 de enero del 2008 la Fuerzas Aérea Ecuatoriana incorpora personal femenino en calidad de aspirantes a aerotécnicos especialistas (aeromedicina, imprenta y relaciones públicas) (MIDENA, 2015,14-15).

**Tabla 3.8. Balance de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador (2021)**

Descripción	Fuerza Terrestre	Fuerza Naval	Fuerza Aérea
Oficiales Mujeres	366	150	101
Vol. / Trip. / Aer. Mujeres	354	376	351
Oficiales Hombres	3265	1295	942
Vol. / Trip. / Aer. Hombres	20.938	7659	4786

*Fuente:* Consejo Nacional Electoral (2021).

*Nota:* Sistema Informático de Escrutinio y Resultados.

**Tabla 3.9. Tabla N° 9. Datos de interés (Mujeres)**

Año de acceso a Escuelas Militares	Máximo grado militar alcanzado
1965	Capitán – Teniente de Navío
1975	
2008	

*Fuente:* Consejo Nacional Electoral (2021)

*Nota:* Sistema Informático de Escrutinio y Resultados.

**Tabla 3.10. Efectivos Militares**

Rama	Número de Efectivos	Porcentaje
Total Mujeres	1698	4,36
Total Hombres	38895	95,63
Total FF.AA.	40.583 (No incluye aspirantes a Oficiales y Tropa)	

*Fuente:* Consejo Nacional Electoral (2021).

*Nota:* Sistema Informático de Escrutinio y Resultados.

Desde lo numérico, entre las tres ramas de las Fuerzas Armadas ecuatorianas, el porcentaje de oficiales mujeres alcanza el diez por ciento del total de oficiales. La composición de tropa incluye un tres por ciento de mujeres. Dentro de las tres ramas, destaca la Fuerza Aérea que es aquella que tiene la composición de tropa con el mayor número de mujeres, con un porcentaje del siete por ciento, en relación al dos por ciento de la Fuerza Terrestre. Las ilustraciones de las Tablas N° 8, 9 y 10, permiten reafirmar las observaciones que previamente se habían anotado sobre que, se han producido pasos determinantes para alcanzar la igualdad. Esto aun cuando, el proceso de Transversalización de la Perspectiva de Género continuará incompleto hasta acercarse a un estadio de paridad.

No obstante, el Modelo de Fijación de Agenda Fuerte de Transversalización de la Perspectiva de Género ha logrado ser adoptado. Tal como se advirtió sobre: 1) el proceso adopción de una Política de Género en las Fuerzas Armadas; 2) que en 2021 la formación de ONU Policía (UNPOL) y de Observadores Militares de las Naciones Unidas, 2020 (UNMOC), estuvo conformada por mujeres en un 59% y 12% correspondientemente y; 3) que la Sentencia de la Corte Constitucional del Ecuador N° 1984-10-JP/20, de 4 de marzo de 2020, sienta un precedente jurisprudencial de cumplimiento obligatorio dentro y fuera de las Fuerzas Armadas, mismo que puede ser invocado cada vez que los derechos de la mujer sean conculcados en relación a su proyecto de vida profesional. Sobre esto, es observable que, la fase de Institucionalización o Estatus Perceptivo, ha sido completada. En lo posterior, el presente capítulo, brinda mayores detalles para poder arribar a entender, hasta que punto se ha afianzado la Transversalización de la Perspectiva de Género, en referencia al Comportamiento de acuerdo a la norma.

A modo conclusivo de este apartado de la investigación, es evidente que se han generado importantes cambios en las políticas públicas ecuatorianas que han favorecido la implementación de principios inclusivos en las Fuerzas Armadas. En función de ello, la posibilidad de una mayor participación de mujeres en puestos con un fundamento y la creencia de que los desafíos militares continúan evolucionando para entender el rol de la mujer en los cambios sociopolíticos y económicos del país. A la par, la igualdad de oportunidades de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas es algo digno de reconocer a través de la historia. Sin embargo, a pesar de ser el tercer país de la región que cuenta con todo un marco jurídico que respalda los derechos de la mujer en la vida y el servicio militar, aún falta la incorporación más significativa de la mujer en las filas de las Fuerzas Armadas nacionales.

### **3.4. Entrenamiento y adoctrinamiento en materia de la transversalidad de la perspectiva de género respecto a los procesos de entrenamiento en OMP *peacekeeping* y *peacebuilding***

En relación al entrenamiento y adoctrinamiento en materia de la transversalidad de la perspectiva de género, respecto a los procesos de entrenamiento en OMP *peacekeeping*, bajo estándares de alta calidad, se promueve la inclusión de género de forma integral en su oferta académica. De esta forma, hombres y mujeres participan de las mismas actividades, con los mismos requisitos y oportunidades de formación. La oferta académica, además, incluye un curso específico sobre Género en OMP de la ONU, este curso busca: 1) educar en temas conceptuales y operativos en la integración de una perspectiva de género en OMP complejas; 2) describe en términos generales los problemas relativos a los asuntos de género que rodean al conflicto internacional; 3) aborda también cómo el equilibrio y la igualdad de género permiten a las mujeres evitar ser victimizadas en el escenario de un conflicto, sensibilizando sobre el rol estratégico que tienen en los niveles de toma de decisiones de la ONU, a nivel de misión, a nivel gubernamental y local.

En Ecuador, la Unidad Escuela de Misiones de Paz garantiza la inclusión de género como tema integral en su agenda de entrenamiento y adoctrinamiento transversalizando la temática en los aspectos relacionados con las OCP. En relación al entrenamiento y adoctrinamiento en materia de la transversalidad de la perspectiva de género en cuanto a OCP *peacebuilding*, mientras que la ONU alienta y promueve el despliegue de mujeres en puestos uniformados, la responsabilidad del despliegue de mujeres en las fuerzas policiales y militares recae sobre los Estados Miembros.

En los hechos, se han incrementado los esfuerzos en la formación y reclutamiento de más mujeres en misiones de paz de la ONU, en todo el mundo, en el año 2021 el 18% de personal desplegado corresponde a mujeres. Se tiene proyectado que para el 2028, se haya establecido un objetivo del 15% para las mujeres que sirven en contingentes militares y del 25% para las observadoras militares y las oficiales de Estado Mayor.

### **3.5. Declaración de compromisos compartidos de la Acción para el Mantenimiento de la Paz (A4P)**

Mediante la Resolución N°1325 del CdS, las resoluciones posteriores y la Declaración de Compromisos Compartidos de la Acción para el Mantenimiento de la Paz (A4P), de la ONU ha exigido que se amplíe la función y la contribución de las mujeres en sus operaciones, incluidas las de las mujeres que forman parte del personal de OMP uniformado (Consejo de

Seguridad 2000, 2). En este contexto, el fomento de la participación de las mujeres, tanto en el mantenimiento de la paz como dentro de las sociedades en las que servimos, ocupa un puesto central en nuestros esfuerzos.

La iniciativa Acción para el Mantenimiento de la Paz (A4P) considera que el programa MPS es crucial para mejorar el rendimiento de las OMP, mediante el apoyo a la plena participación de la mujer en estos procesos y la promoción de la perspectiva de género en este ámbito. Esto incluye el aumento del número de mujeres civiles y uniformadas que trabajan en el mantenimiento de la paz a todos los niveles y en puestos clave. La iniciativa A4P está ratificada por 152 Estados Miembros, algunos de los cuales se han ofrecido para abogar específicamente por la implementación del compromiso de la iniciativa A4P sobre MPS: Alemania, Bangladesh, Canadá, Finlandia, Irlanda, Italia, Noruega, Reino Unido y Sudáfrica.

### **3.6. Unidad Escuela de Misiones de Paz “Ecuador”**

La República del Ecuador, como miembro de la ONU desde su fundación, está altamente identificada y comprometida con los principios declarados en su Carta Fundamental. El país en su carácter de nación apegada a la paz, a través de sus Fuerzas Armadas desde el año 1952 ha participado por convocatoria de la ONU en distintas OMP, en calidad de Observadores Militares en diferentes países del mundo, para la resolver pacíficamente los conflictos, así como la prestación de ayuda humanitaria solicitada en ciertas oportunidades por las partes beligerantes (UEMPE, 2016b, pár.1).

Con la firme convicción de que la situación del país, de la región y del mundo, exige la contribución de soldados ecuatorianos en la participación de OMP, en la formación de una cultura basada en la paz, estable con los pueblos, creadora del respeto de los derechos y libertades de los seres humanos, el Estado Ecuatoriano se ve en la exigencia de que las Fuerzas Armadas, cuenten con un Instituto que planee, adiestre y valore la probabilidad de cooperar de una manera activa en el terreno internacional cumpliendo y participando en misiones de paz en cualquier lugar del planeta en el marco de la filosofía de las Naciones Unidas, con personal militar con el más alto entrenamiento requerido para el cumplimiento de este tipo de misiones.

En consecuencia, en agosto del año 1988 y acorde a las disposiciones emanadas del Despacho del Ministro de Defensa Nacional, comienzan las diligencias para elaborar el perfil del soldado para las misiones de paz, así como el desarrollo de sus competencias profesionales y la creación de una Institución Académica para formarlos en este contexto. Durante el año

2000, fueron formados los integrantes del primer grupo de militares ecuatorianos para misiones de paz. (UEMPE, 2016b, pár.1).

La Unidad Escuela Misiones de Paz “ECUADOR” (UEMPE), fue creada el 10 de noviembre de 2003, con la finalidad de instruir al personal militar, policial y civil en OMP, en el marco de las normas ético-morales y conocimientos de acuerdo a los modelos instituidos en la Doctrina de la ONU. Al año siguiente, en septiembre de 2004, se suscribió en la ciudad de Nueva York en los Estados Unidos, el Memorándum de Entendimiento entre Ecuador y la Subsecretaría General para OMP de la ONU, concernientes a la colaboración al Sistema de Acuerdo, de Fuerzas de Reserva de las Naciones Unidas, para ser utilizadas al requerir la ONU.

Hacia octubre del mismo año 2004 es suscripto el Memorándum de Entendimiento entre las Repúblicas de Ecuador y Chile, para acordar el compromiso de aportar un contingente militar conjunto, para conformar una Compañía Combinada de Ingenieros de construcción horizontal (CHIECUENCOY), a ser desplegada en la Misión de la ONU para la Estabilización en Haití (MINUSTAH). Posteriormente, en diciembre de ese mismo año, el Congreso Nacional reconoce la labor meritoria de la UEMPE, como Instituto de prestancia académica-profesional otorgándole la condecoración de la medalla de Vicente Rocafuerte.

La UEMPE desde su creación hasta la actualidad, ha continuado con su labor de formación y entrenamiento a los integrantes ecuatorianos de las OMP. A su vez, mantiene una continua relación laboral con las distintas instancias del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, con miras a la planificación anualizada del entrenamiento del contingente humano que pudiera ser desplegado a una misión ya sea como observador o como miembro del personal de la ONU.

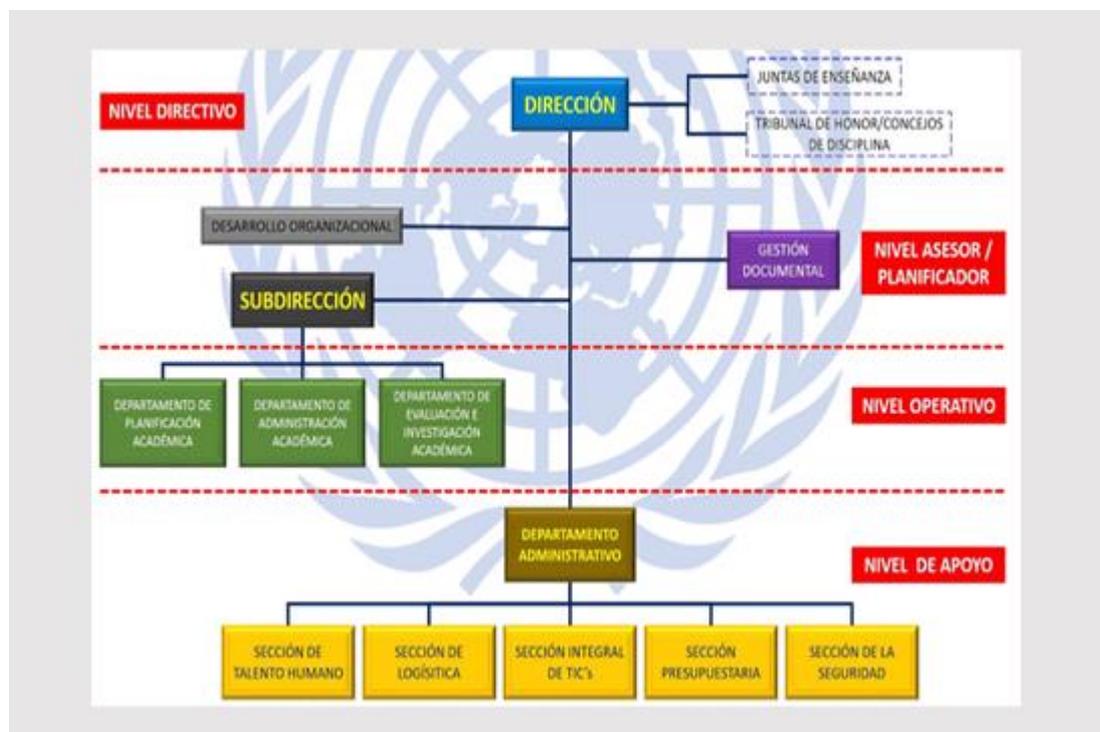
La Filosofía de Gestión de la UEMPE se materializa en su visión y misión institucional, en tal sentido se presentan a continuación:

- **Visión:** La UEMPE, es un instituto de capacitación por excelencia regional en Operaciones de Mantenimiento de Paz y Ayuda Humanitaria, bajo la doctrina establecida de Naciones Unidas, observando los principios universales de libertad, equidad y solidaridad para garantizar la paz y la seguridad mundial (UEMPE, 2016c, pár.1)
- **Misión:** Capacitar y especializar al personal militar, policial y civil, nacional y extranjero en Operaciones de Mantenimiento de Paz y Ayuda Humanitaria, conforme

a los convenios internacionales firmados con el estado, con el fin de incrementar la participación del Ecuador en el ámbito internacional (UEMPE, 2016c, pár.2).

La estructura organizativa de la UEMPE se presenta en la siguiente Figura:

**Figura 3.1. Estructura organizativa de la UEMPE**



Fuente: UEMPE (2016a).

La oferta académica de la UEMPE permite la formación de los miembros de OMP, con la finalidad de ser preparados en cada área importante dentro de una operación de mantenimiento de paz:

**Tabla 3.11. Cursos de entrenamiento y formación de la UEMPE**

Curso	Idioma	Duración	Dirigido a:	Competencias Adquiridas
Capacitación de Formadores de las Naciones Unidas (UNTOT)	Clases en español / material bibliográfico español / inglés.	3 semanas	Oficiales en el rango de 2° teniente (OF-1) al teniente coronel (OF-4) y su equivalente en cada una de las fuerzas y suboficiales en el rango de cabo 2do clase (OR-3) a suboficial OR-8) o su equivalente en	El graduado, podrá servir como instructor en la UEMPE, aplicando la metodología estandarizada BOPPPS y VARK de las Naciones Unidas, así como en las Escuelas de Paz Internacional.

			<p>cada fuerza, fomentando la participación del género femenino.</p>	
<p>Curso Táctico de las Naciones Unidas (UNTAC)</p>	<p>Clases y material bibliográfico en español / inglés</p>	<p>7 semanas</p>	<p>Oficiales en el rango de teniente segundo (OF-1) a mayor (OF-3) y su equivalente en cada una de las fuerzas y oficiales no comisionados en el rango de cabo de segunda clase (OR-3) al suboficial O - 6) o su equivalente en cada fuerza, fomentando la participación del género femenino.</p>	<p>El graduado, podrá participar en Operaciones de Paz dentro del marco de la ONU, cumpliendo las diferentes actividades inherentes a estas misiones y asignadas a ellas. Los oficiales y suboficiales comandarán a su nivel e integrarán un contingente como fuerza de protección de mantenimiento de la paz dentro de una Operación de Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas</p>
<p>Curso de Policía de las Naciones Unidas (UNPOL)</p>	<p>Clases y material bibliográfico en español / inglés.</p>	<p>7 semanas</p>	<p>Oficiales de policía en el rango de 2° teniente (OF-1) a mayor (OF-3) y suboficiales en el rango de policía (OR-2) a suboficial (OR-6) o su equivalente en cada fuerza policial alentando la participación del género femenino.</p>	<p>El graduado, podrá participar en operaciones de mantenimiento de la paz en el marco de las Naciones Unidas, cumpliendo las diferentes actividades inherentes a estas misiones y asignadas al componente policial. Este curso capacita las competencias individuales, basadas en sus capacidades físicas, intelectuales, psicológicas y morales</p>

				necesarias para reaccionar adecuadamente en un contexto operativo intercultural y potencialmente hostil, reforzando el estado de derecho y apoyando la reforma del sector de seguridad de los estados anfitriones en línea con los derechos humanos internacionales
<p>Curso de Observador Militar de las Naciones Unidas (UNMOC), certificado por las Naciones Unidas</p>	<p>Clases y material bibliográfico en inglés.</p>	<p>5 semanas</p>	<p>Oficiales de las Fuerzas Armadas en el rango de Capitán (OF-2) al Teniente Coronel (OF-4), nacionales y extranjeros, designados por las instituciones respectivas o su equivalente en cada fuerza, fomentando la participación del género femenino. Los oficiales designados deben poseer un dominio adecuado del idioma inglés.</p>	<p>El graduado, alcanzará la competencia para servir como Asesor Militar (MILAD), Observador Militar (UNMO) u Oficial de Enlace (MLO) en una Operación de Paz (OP) como parte de un sitio de equipo o para el desarrollo de operaciones de asistencia humanitaria basadas en el marco de las Naciones Unidas.</p>
<p>Curso para funcionarios de las Naciones Unidas (UNSOC)</p>	<p>Clases en inglés / material bibliográfico en inglés.</p>	<p>3 semanas</p>	<p>Oficiales de las Fuerzas Armadas del Ecuador y del exterior; en el rango de Capitán (OF-2) a Teniente Coronel (OF-4) o sus equivalentes en cada fuerza, respectivamente, fomentando la participación del género femenino. Los oficiales designados deben poseer un dominio</p>	<p>El graduado, estará en condiciones de servir como miembro de un Personal en la Sede en el campo de Operaciones de Mantenimiento de la Paz y / o Estabilización o asistencia humanitario, como parte de una misión dentro o fuera del marco de las Naciones Unidas, donde el país y la ONU lo acuerden y lo requieran</p>

				adecuado del idioma inglés	
	Curso de inglés técnico sobre operaciones de mantenimiento de la paz (TEC-PKO)	Clases en inglés / material bibliográfico en inglés	3 semanas	Oficiales en el rango de teniente segundo (OF-1) al teniente coronel (OF-4) y su equivalente en cada una de las fuerzas y suboficiales en el rango de cabo de segunda clase OR-3) al suboficial (OR-8) o su equivalente en cada fuerza, fomentando la participación del género femenino.	El graduado, podrá desempeñarse como miembro de una operación de mantenimiento de la paz con conocimiento de inglés técnico, en las diferentes unidades del Comando Conjunto; así como en las Escuelas Internacionales de Mantenimiento de la Paz, PKO.
	Curso de inglés técnico sobre operaciones de mantenimiento de la paz (TEC-PKO)	Clases en inglés / material bibliográfico en inglés	3 semanas	Oficiales en el rango de teniente segundo (OF-1) al teniente coronel (OF-4) y su equivalente en cada una de las fuerzas y suboficiales en el rango de cabo de segunda clase OR-3) al suboficial (OR-8) o su equivalente en cada fuerza, fomentando la participación del género femenino.	El graduado, podrá desempeñarse como miembro de una operación de mantenimiento de la paz con conocimiento de inglés técnico, en las diferentes unidades del Comando Conjunto; así como en las Escuelas Internacionales de Mantenimiento de la Paz, PKO.

Fuente: UEMPE (2021).

La Capacitación de Formadores de las Naciones Unidas incluye el aprendizaje de metodologías de enseñanza. La metodología BOPPPS, tiene por objeto estimular al alumno, causando interés en la temática tratada, conocer su nivel de entendimiento previo del tema, presentarlo y hacer una evaluación posterior. Esta dinámica es complementada con la identificación de los tipos de alumnos, que pueden ser visuales, auditivos, kinestésicos, y orales o escritos. Estas metodologías aprobadas desde la ONU y que son internacionalmente reconocidas, permiten generar confianza en la formación de formadores que, pasarán a ser

quienes guíen en su formación a los contingentes de OMP. Es importante destacar que la formación en este ámbito incumbe a militares ecuatorianos.

Los Cursos Táctico (UNTAC), de Policía (UNPOL) y de Observador Militar (UNMOC), son certificados por las Naciones Unidas para personal a ser desplegado que desarrollará sus actividades en campo. Los conocimientos y destrezas adquiridos permiten al alumno, ser parte de una OMP. Destaca del curso UNPOL, el desarrollo de destrezas de la psique, físicas y morales, elementos básicos de Ciencia Política tales como el concepto del Estado de Derecho que permiten entender la importancia de la igualdad que todo ciudadano tiene ante la ley como elemento crucial de la Transversalización de la Perspectiva de Género, relacionado con la instrucción sobre Derechos Humanos y; el desarrollo de habilidades de relación intercultural. La percepción de los alumnos, tanto del contenido como del valor del curso UNPOL-UEMPE, se encuentra reseñada más adelante dentro de este documento.

Es destacable en lo que respecta al presente trabajo que, en todos los cursos se fomenta la participación del género femenino, lo cual implica la implementación de la Transversalización de la Perspectiva de Género en los cursos de adoctrinamiento. No obstante, puede establecerse un punto de crítica en que los cursos que refieren a operaciones sobre terreno no sean complementados con la instrucción del idioma inglés. En el momento del despliegue, el manejo del idioma inglés puede ser una herramienta valiosa en el tratamiento con víctimas, desplazados e incluso en la solución de conflictos en general.

La Resolución N° 1888 de 30 de septiembre de 2009, en su numeral decimonoveno incluye la necesidad de ampliar el despliegue de contingentes mujeres y que se provea la debida capacitación. El numeral vigésimo complementa el anterior indicando que desde la ONU se haga entrega de apoyo técnico para la capacitación de contingentes previo a su despliegue (Consejo de Seguridad 2009b, 7). Lo indicado es concordante con el año en que inició el desarrollo de medidas encaminadas a la posterior adopción de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador. Se refuerza la noción de que la internalización de normativa sobre género, se apoyó en este instrumento supranacional complementario de la Resolución N° 1325 del CdS. A lo indicado, el Estado ecuatoriano se encontraba en un momento de incipiente aceptación de la norma internacional, dentro del estatus perceptivo de Risse y Sikkink (2011, 203).

El Instituto de Capacitación en Operaciones de Paz (POTI) se asoció con la UEMPE para proveer aprendizaje electrónico sobre cursos de mantenimiento de la paz sin ningún costo.

POTI ofrece cursos en inglés, francés y español, así como en árabe. El personal de la UEMPE puede descargar los materiales del curso, estudiar sus cursos fuera de línea, efectuar cada cuestionario y, cuando estén preparados, rendirán el examen final del curso online. Los estudiantes que aprueban el examen con una calificación mínima del 75% recibirán un Certificado de finalización para cada curso, capacitándolos para las OMP (POTI, 2020, pár.1). A continuación, se presenta un Ranking ecuatoriano de las contribuciones de militares y policías por sexo en contribuciones a las operaciones de paz de la ONU.

**Tabla 3.12. Contribución de Ecuador a OMP de la ONU 2015-2018**

	Año	Masculino	Femenino	Total	Misión	
	2018	6	3(*)	9	MINURSO UNISFA UNAMID	
	2017	5	3(*)	8	MINURSO UNISFA UNAMID	
	2016	6	0	6	MINUSTAH UNAMID UNISFA	
	2015	12	0	12	MINUSTAH UNAMID UNISFA UNMIL UNOCI	
	(*) Experts on Mission: Expertas en misión.					

*Fuentes:* ONU (2015); ONU (2016a); ONU (2017a); ONU (2018b).

*Nota:* Summary of Contributions to UN Peacekeeping by Country and Post - Police, UN Military Experts on Mission, Staff Officers and Troops. **Ranking of Military and Police Contributions to UN Operations.**

Al analizar esta data estadística oficial de la ONU para el periodo 2015-2018, se evidencia que a partir del 2017 se incrementa de manera sostenida la presencia de personal femenino ecuatoriano en operaciones de paz de la ONU. No obstante, la prevalencia masculina es mayoritaria en el periodo bajo estudio. El personal femenino se desempeñó como Experta en Misión. En relación a la información contenida en la Tabla N° 12, las OMP y OCP en que participó el Estado ecuatoriano brindando contingente, en el periodo 2015-2018 fueron las siguientes:

La MINURSO, Misión de las Naciones Unidas para la Organización de un Referéndum en el Sáhara Occidental. Esta Misión fue establecida mediante la Resolución N°690 del CdS, de fecha, 29 de abril de 1991, su finalidad fue gestionar el Referéndum del Sáhara Occidental (MINURSO), según las propuestas acordadas en fecha 30 de agosto de 1988, entre las partes: Marruecos y el Frente Popular para la Liberación de Saguía el-Hamra y de Río de Oro el cual se conoce como el Frente POLISARIO (Consejo de Seguridad 1991).

Los acuerdos aprobados por el CdS, contemplaban una fase transitoria para organizar la celebración de un referéndum donde el pueblo del Sáhara Occidental votase entre la independencia y su integración con Marruecos. Posteriormente en fecha 29 de abril de 2016, el CdS, sancionó la Resolución N° 2285, que solicitaba a las partes en conflicto el continuar evidenciando la voluntad política para iniciar una fase de negociaciones de mayor relevancia e intensidad (Consejo de Seguridad 2016a).

La MINUSTAH, Misión de las Naciones Unidas para la Estabilización en Haití, establecida en fecha 1 de junio de 2004 mediante la Resolución N°1542 del CdS. Esta misión fue posterior a la Fuerza Multinacional Provisional (FMP) aprobada por el CdS en el mes febrero de 2004, cuando el presidente Bertrand Aristide se marchará de Haití al exilio, lo cual generó un conflicto armado que abarcó a gran parte del país (Consejo de Seguridad 2004).

Posteriormente, el fuerte y destructor terremoto ocurrido el 12 de enero de 2010, con una cifra de víctimas mortales que superaron las 220.000 personas, de acuerdo a información oficial del gobierno haitiano, en las cuales se incluyen 96 soldados de la ONU, por tanto El CdS, en su Resolución N° 1908, de fecha 19 de enero de 2010, avaló la propuesta del Secretario General de la ONU para incrementar la asignación general de la MINUSTAH, para respaldar las tareas para la recuperación, restauración y seguridad del país (Consejo de Seguridad 2010a).

Con posterioridad a las elecciones presidenciales en 2011, la MINUSTAH continuó trabajando en Haití para generar un ambiente seguro y estable donde se desarrolle un proceso

político, reforzar a las instituciones del Gobierno de Haití, favorecer la constitución de un estado de derecho, e impulsar y salvaguardar los derechos humanos. La misión igualmente ha colaborado en la atención de las víctimas y reducir y afrontar el brote de cólera de octubre de 2010. En el mes de abril de 2017 el CdS a través de la Resolución N°2350, estableció que la MINUSTAH, culmine sus operaciones de la paz de menores dimensiones, que apoye al Gobierno de Haití a reforzar y consolidar la institucionalidad del Estado de Derecho; continúe apoyando a la Policía Nacional de Haití, impulse su desarrollo; y colabore en labores de vigilancia, rendición de informes donde se analice las circunstancias de los Derechos Humanos (Consejo de Seguridad 2017).

La UNISFA, Fuerza Provisional de Seguridad de las ONU para Abyei. Es una Misión de las Naciones Unidas con el propósito la Desmilitarización y control de la paz en la zona disputada de Abyei, autorizada a través de la Resolución N°1990, de fecha 27 de junio de 2011, en respuesta a la apremiante situación de violencia y desplazamiento de la población de la región de Abyei de Sudán, constituyendo la Fuerza Provisional de Seguridad de las Naciones Unidas para Abyei (UNISFA) (Consejo de Seguridad, 2011).

La Misión tiene el compromiso de vigilar la frontera, pues es el mayor foco de violencia se encuentra entre las regiones norte-sur, y proveer la entrega de ayuda humanitaria. Igualmente está facultada para utilizar la fuerza, para proteger la vida de los civiles y trabajadores humanitarios de Abyei. Esta misión fue en respuesta a los acuerdos entre el Gobierno de Sudán y el Movimiento de Liberación del Pueblo Sudanés (SPLM), alcanzados en la ciudad de Addis Abeba (Etiopía) para desmilitarizar Abyei y admitir que las tropas de Etiopía tomaran el control de la zona (ONU, 2020d).

La UNAMID, Operación Híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur. Misión establecida en fecha 31 de julio de 2007 a través de la Resolución N°1769 del CdS. La UNAMID tiene la finalidad de resguardar a los civiles, favorecer a la seguridad en materia de asistencia humanitaria, vigilar y comprobar la implementación de los acuerdos, apoyar a alcanzar un proceso político inclusivo, colaborar en la promoción de los derechos humanos y el estado de derecho, vigilar las condiciones de las fronteras con Chad y la República Centroafricana y comunicar al respecto (Consejo de Seguridad 2007). En fecha 29 de junio de 2017, el CdS decretó la Resolución N° 2363-2017 que, renovaba el mandato de la misión, establecía la retirada de tropas y de la fuerza policial de UNAMID en el 2018 en dos etapas, a la vez que inspeccionaba de cerca la situación en el área de conflicto (ONU, 2020d).

La UNOCI, Operación de las Naciones Unidas en Costa de Marfil, aprobada por el Consejo de Seguridad mediante la Resolución N°1528, de fecha 27 de febrero de 2004, estableció que, a partir del 4 de abril de 2004, facilita la implementación por parte de los marfileños del acuerdo de paz acordado y firmado por ellos en enero de 2003. Posterior al proceso de elecciones presidenciales del año 2010 y la consecuente crisis política en Costa de Marfil, la ONUCI se ha mantenido en la región para proteger a la población civil, respaldar al Gobierno de Costa de Marfil en el desarme, desmovilización y la reintegración de excombatientes, y reformar el sector de seguridad, observar y promover los derechos humanos. La Operación de la ONU en Costa de Marfil completó con éxito su mandato el 30 de junio de 2017 (ONU, 2017c).

La UNMIL, Misión de la ONU en Liberia, fue aprobada a través de la Resolución N°1509, de 19 de septiembre de 2003 del CdS, con el fin de respaldar la implementación del acuerdo de cese al fuego y el proceso de paz; resguardar al personal y las instalaciones de la ONU y a civiles; colaborar en la asistencia humanitaria y en asuntos sobre derechos humanos; ayudar a reformar los cuerpos de seguridad, capacitación de la policía nacional y la constitución de un nuevo cuerpo militar totalmente reestructurado (Consejo de Seguridad 2003). En fecha 25 de mayo de 2016, el CdS, aprobó la Resolución N° 2288, que levantó las sanciones asignadas a Liberia desde el año 2003 (Consejo de Seguridad 2016b). Posteriormente, en fecha 30 de junio de 2016, la UNMIL transfirió totalmente las responsabilidades en materia de seguridad a las autoridades liberianas, conforme a la Resolución N°2239, de 17 de septiembre de 2016 (Consejo de Seguridad 2016c), la Misión finalizó con éxito su mandato el 30 de marzo de 2018 (Naciones Unidas-Mantenimiento de la Paz 2018).

De acuerdo a las fuentes citadas en la Tabla 12, se presenta la composición de la contribución de Ecuador a las Misiones de Mantenimiento de la Paz a nivel mundial en el periodo 2015-2018.

**Tabla 3.13. Contribución del Ecuador a Misiones de Paz en los años comprendidos entre 2015 a 2018**

2015						
Misión	Total	Experto en Misión	Staff Officer	Contingente	Masculino	Femenino

MINUSTAH	1	0	0	1	1	0
UNAMID	3	2	0	1	3	0
UNISFA	2	1	0	1	2	0
UNMIL	3	2	0	1	3	0
UNOCI	3	3	0	0	3	0
2016						
Misión	Total	Experto en Misión	<i>Staff Officer</i>	Contingente	Masculino	Femenino
MINUSTAH	1	0	0	1	1	0
UNAMID	4	3	0	1	4	0
UNISFA	1	1	0	0	1	0
2017						
Misión	Total	Experto en Misión	<i>Staff Officer</i>	Contingente	Masculino	Femenino
MINURSO	4	4	0	0	1	3
UNAMID	4	3	1	0	4	0
UNISFA	2	1	1	0	2	0
2018						
		Función			Género	
Misión	Total	Experto en Misión	<i>Staff Officer</i>	Contingente	Masculino	Femenino

MINURSO	4	4	0	0	1	3
UNAMID	2	1	1	0	2	0
UNISFA	3	2	1	0	3	0

Fuente: Unidad Escuela de Misiones de Paz "Ecuador" (UEMPE, 2016d).

### **3.7. Análisis de información recolectada de fuentes primarias en relación al caso de estudio: aplicación de encuesta y de entrevistas**

- **Técnicas para la Recolección de Información sobre la participación del personal femenino que fue asignado y desplegado en misión(es) para el mantenimiento de la paz de la ONU.**

A efectos de recabar información sobre la internalización de la Resolución N°1325 del CdS respecto de la transversalización de género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos durante el periodo 2015-2021 (Consejo de Seguridad 2000, 2), se aplicó un instrumento tipo entrevista dirigido a la institucionalidad de la UEMPE, y otro a los miembros del personal femenino que fue asignado y desplegado en las diferentes misiones para el mantenimiento de la paz de la ONU. La participación ha sido voluntaria y con el consentimiento de las partes.

#### **3.7.1. Resultados de la evaluación llevada a cabo a personal participante en el curso de formación UNPOL-UEMPE 2021 haciendo uso de una batería de preguntas constantes en el Instrumento N° 1 (Anexo N° 1)**

A continuación, se exponen los resultados de una evaluación parte del presente trabajo y que fue dirigida a funcionarios de Fuerzas Armadas que participan en formaciones de Mantenimiento de Paz. El método utilizado es del tipo entrevista y su finalidad es de orden académico. Este estudio tiene como propósito complementar los hallazgos encontrados a lo largo del presente trabajo. Además de lo enunciado, se busca entender la forma como se ha internalizado la Resolución N°1325, respecto de la transversalización de género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos durante el periodo 2015-2021. El resultado de esta evaluación permitirá poder llegar a responder la pregunta central que se planteó en la presente investigación.

El Objetivo general de esta evaluación a través de la aplicación de una entrevista es de conocer datos específicos sobre la transversalización de género en los procesos de

entrenamiento y adoctrinamiento de cascos azules. En lo específico, los objetivos que se persiguen son recolectar información sobre la participación y preparación del personal de Fuerzas Armadas y su conocimiento sobre la transversalización de género en los procesos de adoctrinamiento y, obtener información sobre la equidad de oportunidades para mujeres y hombres miembros de FF.AA. respecto de su adoctrinamiento en operaciones de paz.

○ **Resultados Obtenidos**

Distribución por género:

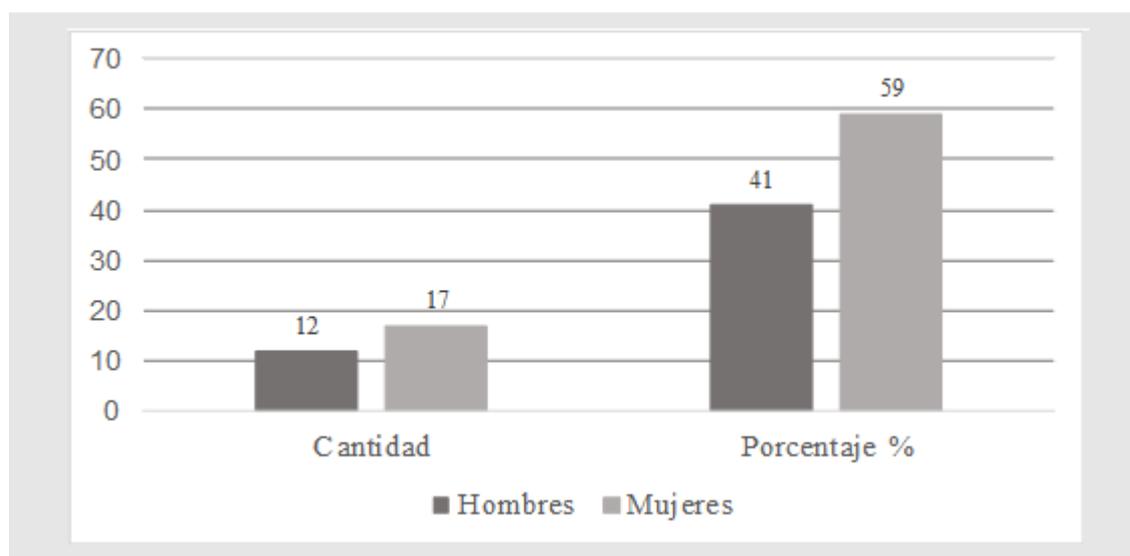
**Tabla 3.14. Curso UNPOL-UEMPE 2021 - Distribución por género**

Distribución por género curso UNPOL-UEMPE 2021			
Género	Cantidad	Porcentaje %	
Hombres	12	41	
Mujeres	17	59	

*Fuente:* UNPOL-UEMPE (2021).

En primera instancia es necesario observar que, desde lo numérico, la distribución del curso UNPOL – UEMPE, concede preminencia a la mujer con una clara intención de lograr la equidad de género. Se observa que existe un porcentaje de mujeres 18% superior al de hombres. Se advierte además que, las barreras que tradicionalmente limitaban el acceso de la mujer a alcanzar un proyecto de vida desde lo profesional, que sea consecuente con su vida y entorno familiar, han sido superadas. En lo que respecta al entrenamiento e instrucción de cascos azules mujeres, la fase de comportamiento de acuerdo a la norma se cumple. A continuación, la Figura N° 3. Curso UNPOL – UEMPE 2021 – Distribución por Género, permite observar gráficamente las anotaciones realizadas sobre equidad de género en el proceso de instrucción de cascos azules.

**Figura 3.2. Curso UNPOL-EUEMPE 2021-Distribución por género**



*Fuente:* Curso UNPOL-UEMPE (2021).

Un elemento que es de trascendental importancia refiere al grado de instrucción académica de los aspirantes a ser parte del curso UNPOL – UEMPE 2021, y en general a todos los cursos que, sobre OMP se dictan en la UEMPE. Todos los encuestados que han sido parte del curso de formación UNPOL – UEMPE 2021 tienen título de tercer nivel, esto además de la exigencia de que los rangos a los cuales va dirigida la convocatoria son de 2° teniente (OF-1) a mayor (OF-3) y suboficiales en el rango de policía (OR-2) a suboficial (OR-6). Procede de la categorización enunciada que, además de cumplimentar la exigencia de contar con personal femenino, es imperioso que este personal cuente con una base académica sólida. A este efecto, por ejemplo, la Resolución N° 1888, de 5 de octubre de 2009, incorpora entre sus considerandos, la relevancia de la educación en las mujeres como agentes de la solución de conflictos. Se trabaja sobre la preocupación por la existencia de obstáculos para la participación plena de la mujer en la prevención y solución de conflictos, la falta de acceso a la educación, reconociendo que, la marginación de la mujer incide negativamente en la consecución de la paz (Consejo de Seguridad 2009b, 7).

- **Formación Académica:**

**Tabla 3.15. Curso UNPOL-UEMPE 2021 - Formación Profesional**

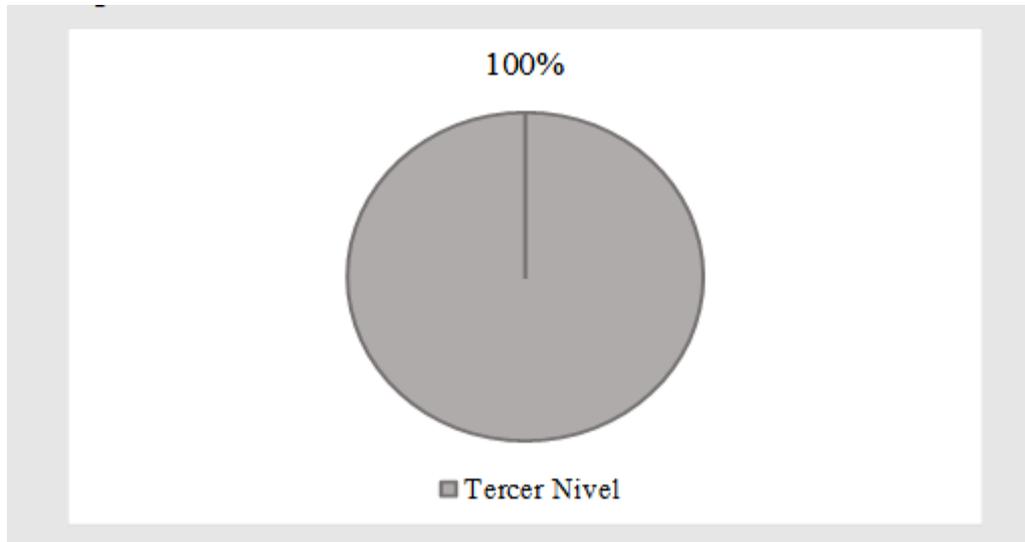
Formación Profesional		
Nivel	Cantidad	Porcentaje %

Tercer Nivel	29	100
--------------	----	-----

Fuente: UNPOL-UEMPE (2021).

Se incluye la Figura N° 4, que permite la observación grafica sobre Formación Profesional.

**Figura 3.3. Curso UNPOL-UEMPE 2021-Formación profesional**



Fuente: Curso UNPOL-UEMPE (2021).

Entre los componentes del Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas se encuentra la Formación que, en lo concerniente a la educación de tercer nivel, se halla normada en el Art.- 52 de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas (Asamblea Nacional del Ecuador 2009c, 10). Adicionalmente, en relación a la Especialización, como es el caso de los cursos que son dictados en la UEMPE, se hace referencia al Reglamento General a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, que reza en su Art.41.-

Se entenderá por cursos de especialización profesional la preparación que recibe el personal militar en un campo determinado de su área de instrucción superior, la misma que se realiza con posterioridad a su formación militar y profesional permitiéndole un perfeccionamiento en su ocupación, profesión o área de desempeño, para los cargos y funciones previstos en la organización de las Fuerzas Armadas (Asamblea Nacional del Ecuador 2009d, 7).

Concomitantemente, entre los Fundamentos Teóricos del Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas, en el eje educativo se encuentra que:

El Sistema de Educación Militar de las Fuerzas Armadas entrega profesionales militares formados con títulos de técnico superior, tecnológico superior, tercer nivel o grado y cuarto nivel o posgrado, especializados y capacitados en las competencias genéricas y específicas de las FF. AA (Dirección General de Educación y Doctrina Militar 2016, 19).

En relación al eje de género, es notable la inserción del concepto de equidad, elemento que atiende a la Transversalización de la Perspectiva de Género, de la siguiente manera:

El Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas del Ecuador respeta el principio de la plurinacionalidad, pluriculturalidad, equidad de género considerando que somos herederos de una sociedad multicultural, multiétnica y de saberes ancestrales, con lenguas específicas, cosmovisiones y acervos culturales que requieren ser respetadas (Dirección General de Educación y Doctrina Militar 2016, 26).

De esta manera se distingue que, se respeta la jerarquía normativa que deviene del órgano supranacional, contenida en las Resoluciones N° 1325 y 1888 de 31 de octubre de 2000 y 30 de septiembre de 2009, respectivamente (Consejo de Seguridad 2000-2009), misma que es concordante con los preceptos de la Constitución del Ecuador de 2008 (Asamblea Nacional Constituyente 2008). El proceso de adaptación normativa dentro del nivel de estatus perceptivo permite la ratificación y sanción a nivel doméstico de la norma.

Consecuencialmente, se sanciona la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas (Asamblea Nacional del Ecuador 2009c), y su Reglamento (Asamblea Nacional del Ecuador 2009d), que componen el cuerpo normativo institucional.

Para poder hacer operativos sus preceptos, en lo concerniente a la instrucción y adoctrinamiento dentro de un contexto de Transversalización de la Perspectiva de Género, se reestructura en el año 2016, a través de un documento de trabajo, el Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas. Todo este andamiaje permite observar: 1) el cumplimiento del Modelo de Fijación de Agenda Fuerte (Von Borries 2010, 68-73), y el Modelo de Internalización Normativa (Risse y Sikkink 2011, 203) en el nivel cuarto de estatus perceptivo respecto de la ratificación de norma internacional complemento de tratados internacionales e institucionalización doméstica. No obstante, respecto de las prácticas discursivas, especialmente en lo que concierne a brindar mayor difusión es un elemento que deba ser abordado para que, la ciudadanía civil conozca sobre el trabajo que, en materia de género se realiza casa adentro en la Fuerzas Armadas del Ecuador.

- **Formación Militar o Policial:**

**Tabla 3.16. UNPOL-UEMPE 2021 - Formación Policial**

	Rango	Cantidad	Porcentaje %	
--	-------	----------	--------------	--

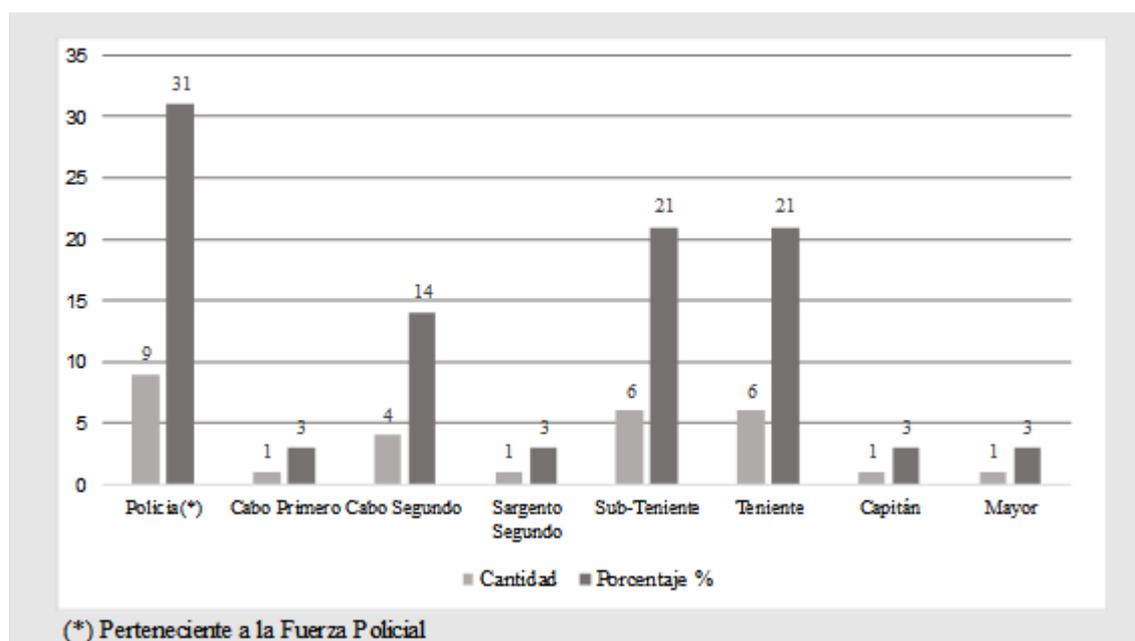
	Policía (*)	9	31	
	Cabo Primero	1	3	
	Cabo Segundo	4	14	
	Sargento Segundo	1	3	
	Sub-Teniente	6	21	
	Teniente	6	21	
	Capitán	1	3	
	Mayor	1	3	
	Total	29	100	

*Fuente:* Curso UNPOL-UEMPE (2021).

*Nota:* (\*) Perteneciente a la Fuerza Policial.

La Tabla 16 es concordante con la Tabla N° 11 en que se determinan los Cursos de entrenamiento y formación de la UEMPE, en que se encuentra el Curso de Policía de las Naciones Unidas (UNPOL), dirigido a 1) Oficiales de policía en el rango de 2° teniente (OF-1) a mayor (OF-3) y; 2) Suboficiales en el rango de policía (OR-2) a suboficial (OR-6) o su equivalente en cada fuerza policial, estos últimos que se encasillan en el *staff* de tropa.

**Figura 3.4. Curso UNPOL-UEMPE 2021-Formación policial**



Fuente: Curso UNPOL-UEMPE (2021).

A continuación, se presentan los resultados de la Evaluación realizada a través de una batería de preguntas.

Pregunta N° 1

¿Considera usted que el Estado ecuatoriano ha impulsado la implementación de la Resolución N°1325 aprobada por el Consejo de Seguridad de la ONU?

**Tabla 3.17. Pregunta 1: ¿Considera usted que el Estado ecuatoriano ha impulsado la implementación de la Resolución N°1325 aprobada por el Consejo de Seguridad de la ONU?**

Respuesta	Cantidad	Porcentaje %
SI	24	83
NO	5	17

Fuente: Curso UNPOL-UEMPE (2021).

En referencia a la pregunta central de investigación, se recoge de forma unificada la respuesta de los intervinientes, que sustentan el resultado de la Pregunta N° 1

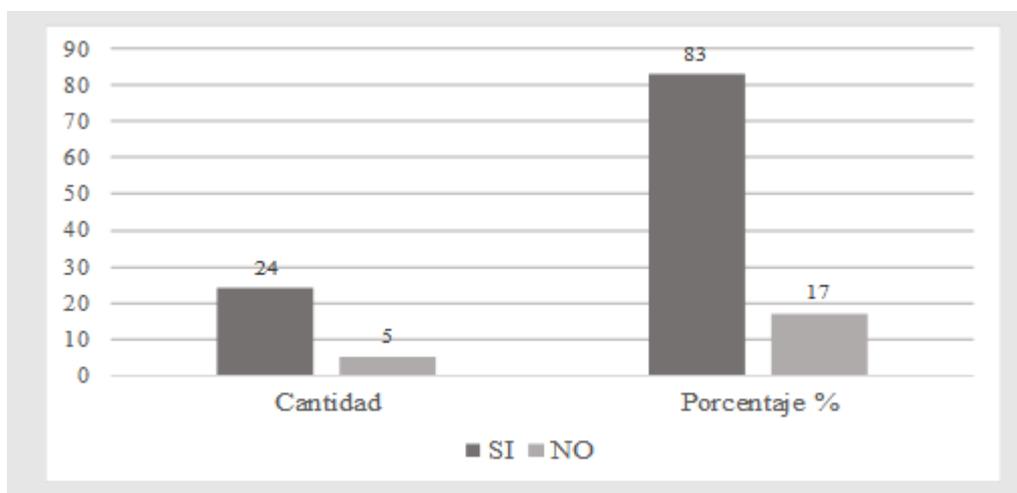
¿De qué forma se ha impulsado la implementación de la Resolución 1325 aprobada por el Consejo de Seguridad de la ONU en lo referente a la perspectiva de género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos desde el 2015 al 2021?

El Estado ecuatoriano ha ido implementando paulatinamente el incremento de la población femenina en actividades importantes dentro de las funciones del Estado, la igualdad de género se refleja en la ocupación de varios puestos políticos estratégicos. Muestra de estos avances es la participación de mujeres en este tipo formaciones, así como en todos los ámbitos político, económico, social, académico y cultural, en cuanto a las operaciones de mantenimiento de paz, ha sido un proceso sustancial aún no existe una buena participación lo cual es un punto a fortalecer. Se considera además que, aunque se han dado grandes avances no en la medida en la que se debería, la población femenina en el país es de al menos 49% y en las instituciones uniformadas no superan los dos dígitos en sus filas militares y policiales.

¿Por qué no se ha impulsado la implementación de la Resolución N° 1325?

El 17% de encuestados considera que el Ecuador no ha impulsado la Resolución N°1325 de la ONU, dado que el porcentaje de mujeres que participó en misiones representando a Ecuador es mínimo, el rol que puede desempeñar la mujer en las negociaciones de paz es de vital importancia. A continuación, se presenta de forma gráfica los Resultados de la Pregunta N° 1:

**Figura 3.5. Pregunta 1: ¿Considera usted que el Estado ecuatoriano ha impulsado la implementación de Resolución NO. 1325 aprobada por el Consejo de Seguridad de la ONU?**



*Fuente:* Curso UNPOL-UEMPE (2021).

La pregunta N° 1 tiene por objeto tener una idea general sobre el conocimiento que, dentro del curso UNPOL – UEMPE se tiene del contexto normativo que cobija a las OMP.

Adicionalmente, conocer la percepción que se tiene sobre el alcance en el cumplimiento respecto de la Resolución N° 1325 por parte del Estado ecuatoriano. Se observa que, un 83% de los encuestados considera que el Estado ecuatoriano en efecto ha generado las condiciones necesarias para la implementación de la Resolución N° 1325. Se puede también anotar que, la implementación de la Resolución N° 1325, recoge varios otros ámbitos que no se encuentran dentro de los procesos de instrucción y adoctrinamiento, lo cual amerita ser tomado en consideración. En relación al Modelo de Espiral, dentro del estatus perceptivo, se observa que, en el componente de prácticas discursivas, la difusión de avances y oportunidades, pueda estar mermando la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas. Se presenta necesario, una mayor difusión de las oportunidades profesionales ofertadas para la mujer, dentro de las Fuerzas Armadas.

#### Pregunta N° 2

¿Cree usted que se han logrado cronológicamente avances referentes a la igualdad de oportunidades entre géneros al interior de la Fuerzas Armadas del país?

**Tabla 3.18. Pregunta 2: ¿Cree usted que se han logrado cronológicamente avances referentes a la igualdad de oportunidades entre géneros al interior de la Fuerzas Armadas y Policía del país?**

	Respuesta	Cantidad	Porcentaje %
	SI	28	97
	NO	1	3

*Fuente:* Curso UNPOL-UEMPE (2021).

En referencia a la pregunta central de investigación, se recoge de forma unificada la respuesta de los intervinientes, que sustentan el resultado de la Pregunta N° 2

¿De qué forma se han producido los avances cronológicos sobre igualdad de oportunidades entre géneros en las Fuerzas Armadas y Policía en Ecuador?

La igualdad de condiciones ha roto ciertos tabúes, aún se mantiene en sectores determinados mayores oportunidades para el personal masculino como ejemplo podemos citar que de 55 mil policías a nivel nacional 2107 son mujeres, esto corresponde a un 7%. Entre los grandes avances de inclusión de género en Ecuador se destaca por ejemplo la designación como Comandante de la Policía Nacional a una mujer la General Tannya Varela. A su vez, entre las

filas policiales existen miembros de comunidades indígenas o ancestrales, lo que denota la importancia de seguir abriendo espacios estratégicos. En las diferentes instituciones se puede evidenciar el incremento en la igualdad de oportunidades como ejemplo se puede mencionar que en la presente formación ya que existe el 50% de participación de mujeres.

¿De qué forma podría la mujer ecuatoriana ejercer un rol favorablemente efectivo en las distintas Operaciones para el Mantenimiento de la Paz internacional?

El trabajo de la mujer es fundamental en una misión ya que generan mejor empatía, confianza, calidez, además facilita la comunicación con otras mujeres, niños, niñas y población vulnerable, la mujer por naturaleza tiene el instinto de cuidado este es el campo perfecto para desarrollar de manera profesional todo su potencial. La mujer ecuatoriana ha desarrollado un papel importante por generaciones, aunque son pocas las mujeres que han representado al Ecuador en este ámbito, su presencia ayuda favorablemente en roles que el hombre no puede hacer debido a que cuenta con diferentes aptitudes que ayudarían favorable y efectivamente en una misión de operaciones de paz. Sin embargo, hay que considerar que tanto hombres como mujeres ecuatorianas pueden desarrollar las mismas capacidades y funciones

¿Cuáles son las ventajas percibidas?

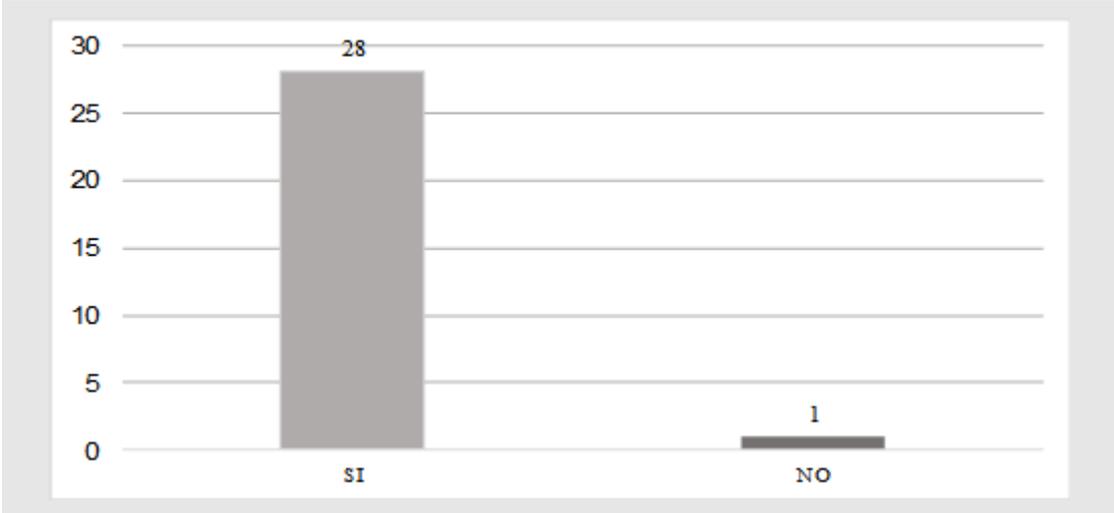
Mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para ejercer cualquier trabajo y especialmente en una misión de paz, es importante la confianza que se genera una mujer de forma profesional e integra, las mujeres tienen el potencial para ser asignadas y desplegadas y un valor agregado es la formación de alta calidad recibida en la UEMPE. A la vez, se encuentran preparadas psicológicamente para diferentes adversidades con compromiso y decisión.

¿Por qué las mujeres están en capacidad de participar en igualdad de condiciones con los hombres?

Poseen las posibilidades de ejercer las mismas funciones, capacidad de participar con las mismas oportunidades, existe igualdad en la formación, cuenta con los recursos necesarios para ser desplegadas, poseen conocimiento, destrezas y habilidades.

A continuación, se presenta de forma gráfica los Resultados de la Pregunta N° 2:

**Figura 3.6.Pregunta 2: ¿Cree usted que se han logrado cronológicamente avances referentes a la igualdad de oportunidades entre géneros al interior de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional?**



*Fuente:* Curso UNPOL-UEMPE (2021).

Esta pregunta está directamente asociada a las preguntas principal y complementaria de investigación. La primera guarda relación con las formas, mientras que la segunda refiere a la percepción de los cascos azules respecto del reconocimiento de sus derechos, todo esto en referencia a la Resolución N° 1325. En referencia a las formas, desde lo normativo, existe un conglomerado de cuerpos legales que conforman un sistema jerarquizado que, de acuerdo con la estructura piramidal kelseniana, se grafica de la siguiente manera:

**Gráfico 3.3. Gráfico N° 3: Desarrollo Normativo sobre Transversalización de la Perspectiva de Género y de Instrucción de cascos azules de acuerdo a la jerarquía de las normas en Ecuador**



*Fuente:* Constitución del Ecuador de 2008, Carta de las Naciones Unidas de 1945, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Resolución N° 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Ley de Seguridad Pública y del Estado, Ley de Personal de Fuerzas Armadas, Ley Reformatoria a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, Reglamento de Disciplina Militar, Reglamento a la Ley de Personal de Fuerzas Armadas, Reglamento transitorio para legitimar la implementación de forma directa y expedita de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, Sentencia de la Corte Constitucional No. 1894-10-JP/20, Agenda Política de la Defensa, Agenda de Política Exterior, Avances en Género en el Sector Defensa, Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas del Ecuador, Cartilla de Género de las fuerzas Armadas del Ecuador, Mujeres en FFAA: Pilares en los proceso de inclusión.

En el Gráfico 3 sobre el Desarrollo Normativo sobre Transversalización de la Perspectiva de Género y de Instrucción de cascos azules de acuerdo a la jerarquía de las normas en Ecuador, se observa que existe un sistema jerarquizado de normas sobre la materia. En relación al Modelo de Fijación de Agenda Fuerte, destaca que todas las dimensiones de hacer político el tema de género en las Fuerzas Armadas, se cumplen. El desarrollo normativo, se acopla con el andamiaje constitucional. La normativa derivada a su vez, sirve de estructura para la producción reglamentaria sobre la materia. A partir de estos, y en relación a la evidencia colectada como efecto del proceso normativo, se generan documentos de trabajo y difusión. En resumen, la pirámide normativa se produce de manera cronológica, evidente en el Gráfico N° 3, en un proceso que, desde lo supranacional, tiene dos fases, la primera la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, en que se considera por primera vez las necesidades de la mujer en torno a sus derechos y seguridad. La segunda con la Resolución N° 1325, que trata la seguridad de la mujer, con especial atención a su participación en la resolución de conflictos. Desde el plano doméstico, existe una construcción integral sobre la materia de género en relación a las Fuerzas Armadas. La construcción normativa parte de la Constitución de 2008 y se mantiene, en la actualidad, de acuerdo a la orientación de Risse y Sikkink en el nivel de comportamiento consistente con la norma, el mismo sigue una línea de avance que, por ser una política de Estado, deba indefectiblemente convertirse en costumbre.

**Gráfico 3.4. Ciclo de Internalización normativa (Caso Ecuador UNSC 1325)**



Fuente: Elaborado por el autor.

### Pregunta N° 3

¿Considera usted que el personal militar/policial femenino ecuatoriano tiene el entrenamiento, capacidades y potencial para ser asignadas y desplegadas en este tipo de misiones?

**Tabla 3.19. Pregunta 3: ¿Considera usted que el personal militar/policial femenino ecuatoriano tiene el entrenamiento, capacidades y potencial para ser asignadas y desplegadas a misiones de paz?**

	Respuesta	Cantidad	Porcentaje %	
	SI	29	100%	
	NO	0	0%	

*Fuente:* Curso UNPOL-UEMPE (2021).

En referencia a la pregunta central de investigación, se recoge de forma unificada la respuesta de los intervinientes, que sustentan el resultado de la Pregunta N° 3

¿Cuáles piensa usted serían las principales restricciones que tendría el personal femenino ecuatoriano al participar en las misiones de Paz de la ONU por ejemplo infraestructura, seguridad, capacidad física entre otras??

Los encuestados han determinado de forma general que no existirían restricciones, debido a la igualdad de condiciones, se sugiere considerar la disponibilidad de instalaciones para su cuidado personal por género, seguridad, para ejecutar sus actividades con efectividad es importante contar con atención médica y psicológica. Los encuestados coinciden en que contar con dependientes o hijos puede ser una restricción. Sin embargo, es algo que se puede manejar con profesionalismo. La ONU garantiza y facilita los recursos necesarios para ejercer una misión en este contexto es importante considerar que se requiere cierto nivel de preparación en idiomas y costumbres hasta poder adaptarse al país de despliegue.

¿Puede usted caracterizar al personal femenino desplegado en estas Operaciones? Por ejemplo, formación académico militar, edad, años de servicios en las Fuerzas Armadas/Policiá, y otras que usted considere necesarias?

El personal femenino está ampliamente preparado para desarrollar estas actividades como parte de estas fuerzas, está completamente instruidos, deben ser capacitadas por la ONU en Operaciones de Mantenimiento de Paz, debe contar con formación policial o militar, tiempo

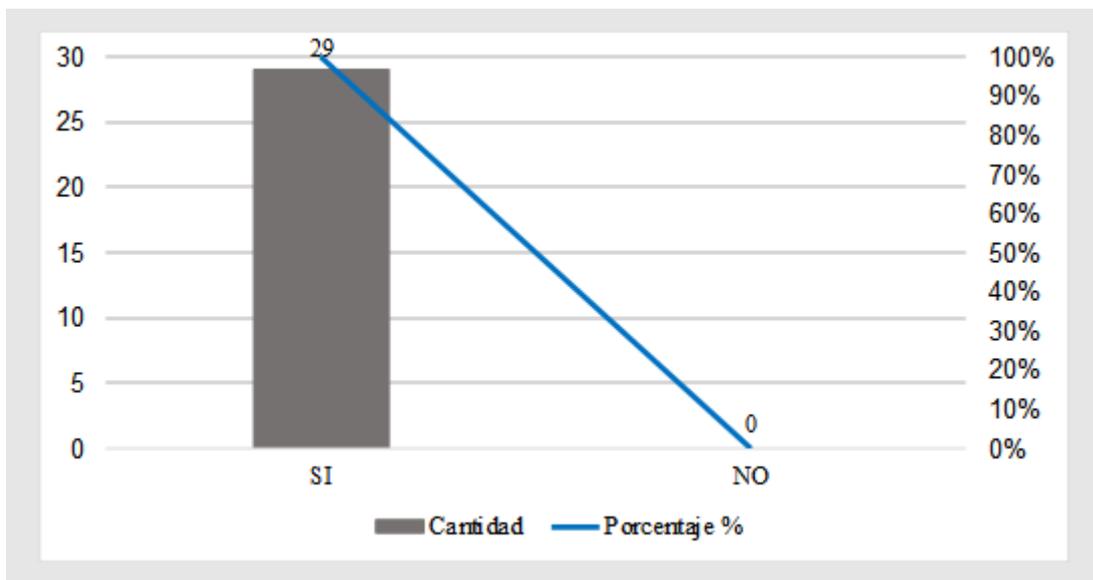
de servicio mínimo 5 años, edad 30 años en adelante, dominio de al menos un idioma como el inglés, contar con un perfil académico, psicológico y físico en las mejores condiciones además de otras capacidades y aptitudes.

¿Por qué estima que el personal femenino tiene estas características?

Buenos resultados, de forma general por la confianza que genera con otras mujeres, no se conocen datos de inconductas por parte del personal femenino, actúan con su conocimiento y empatía con la población, su empoderamiento y valores adquiridos dentro de la institución brindan efectividad y favorabilidad para cumplir una misión de paz como soporte vital, su participación genera confianza a todo nivel como referente de gran valor a la hora de prestar su servicio.

A continuación, se presenta de forma gráfica los Resultados de la Pregunta N° 2:

**Figura 3.7. Pregunta 3: ¿Considera usted que el personal militar/policial femenino ecuatoriano tiene el entrenamiento, capacidades y potencial para ser asignadas y desplegadas a misiones de paz?**



*Fuente:* Curso UNPOL-UEMPE (2021).

En la concepción tradicional, el enfoque de género concentraba sus esfuerzos en la aplicación de procedimientos técnicos para evitar que las políticas tuvieran efectos discriminatorios. Dentro de tal modelo se inobservan factores estructurales que pueden restringir el proyecto de vida de una persona, y que es meritorio valorarlos. Por el contrario, en el caso de las Fuerzas Armadas, el Modelo de Fijación de Agenda Fuerte de Transversalización de la Perspectiva de Género, ha procedido de un tipo de proceso Participativo - Consultivo dentro de un contexto

de democracia deliberativa (Von Borries 2010, 63). En lo que respecta a la construcción del modelo dentro de las Fuerzas Armadas, se evidencia que el mismo guarda semejanza con el Modelo de Fijación de Agenda Fuerte neerlandés de “Evaluación de Impacto de Emancipación” (EER). Este modelo busca destrabar las relaciones de poder desde lo estructural. Es decir, se observó la manera en que se producen obstáculos estructurales para el desarrollo de capacidades y potencialidades.

Los criterios considerados para evaluar la política de género son, igualdad, autonomía y diversidad. Sobre lo indicado, el autor Vincent Von Borries cita a Bacchi y Eveline (2010), e incluye lo siguiente:

La igualdad es interpretada como igualdad ante la ley e igualdad de trato en circunstancias similares. La autonomía es entendida como la posibilidad para mujeres y hombres para decidir lo que es una buena vida. La diversidad indica un compromiso con una sociedad en que las diferencias no involucran jerarquías (2011, 29).

Los resultados graficados en la Figura N° 8, complementan la aseveración realizada en el párrafo previo. El modelo aplicado en las Fuerzas Armadas ha observado, no únicamente desde una visión legalista una solución al problema de género. Se han revisado relaciones estructuralmente desiguales de poder. De esta manera, el análisis de las relaciones de género, desde lo estructural, ha contemplado que se rediseñe la operación de la institución y la organización dentro de la misma considerando además de la igualdad, los criterios de autonomía y diversidad.

En este sentido, relacionando el modelo de “Evaluación de Impacto de Emancipación” (EER) con los objetivos de la Política de Género de las Fuerzas Armadas se observa que: 1) En referencia a la igualdad se encuentra: El fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres; 2) En referencia a la autonomía: Fomentar el Buen Vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares y; 3) En referencia a la diversidad: Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género y; controlar y prevenir los hechos discriminatorios basados en sexo que tenga por objeto menoscabar o anular derechos (MIDENA 2017,69).

**Tabla 3.20. ¿Cómo evalúa usted el desempeño del personal femenino militar ecuatoriano en las Operaciones para el Mantenimiento de la Paz de la ONU**

Calificación	Cantidad	Porcentaje %
Regular	0	0%
Bueno	4	14%
Muy Bueno	11	38%
Excelente	14	48%

*Fuente:* Curso UNPOL-UEMPE (2021).

En la Tabla N° 20 se establecen niveles de evaluación de desempeño en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz, por parte del personal femenino. El 86% del universo de personas encuestadas manifiestan que el desempeño de las militares es muy bueno y superior. Este resultado provee información valiosa, puesto que el Modelo de Fijación de Agenda Fuerte tiene entre sus objetivos deshacer el discurso político que refuerza roles sociales diferentes para mujeres y hombres (Von Borries 2010, 69). El modelo, desde lo estructural, rompe el esquema preconcebido de división de trabajo entre hombres y mujeres, en que se asigna a la mujer las labores privadas y al hombre las productivas y públicas. Se distingue además que, un modelo de transversalización de la perspectiva de género inteligente, es inclusivo, tal como ha sido descrito y ha sido producido en el interior de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

Es encomiable notar que, a pesar de como lo señalan Risse y Sikkink, dentro del estatus perceptivo del Modelo de Espiral, la operacionalización de su modelo es de nivel país (macro). En el caso que se analiza, la variable que lo motivó sucedió como efecto de la imperiosa necesidad de ponerse a tono con la estructura organizacional vigente en los Ministerios de Defensa de varios países de Latinoamérica, en materia de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Género (micro) (Iza, 2016, 50). En contraposición a la configuración del Modelo de Espiral original de Risse y Sikkink que entraña un proceso conflictivo (2010, 213), en el caso de la reestructuración acontecida en el seno de las Fuerzas Armadas del Ecuador, el proceso de socialización normativa, se produjo entre los años 2009 y 2013 de forma paulatina y ordenada.

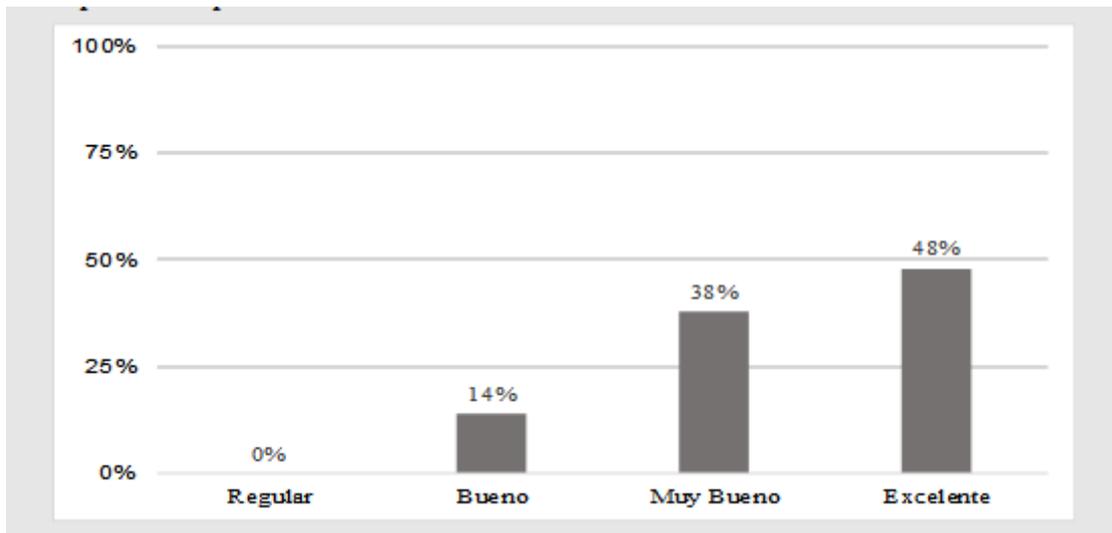
En otras palabras, por su naturaleza, si se toma en consideración la promulgación de la Constitución del Ecuador de 2008 como punto de partida, la primera parte del estatus perceptivo se completó en un tiempo corto, de acuerdo a lo previamente detallado en el primer capítulo sobre Adaptación del Modelo en Espiral, en que se fija la relevancia de las

fases de estatus perceptivo y de comportamiento consistente con la norma para analizar el proceso de Transversalización de la Perspectiva de Género. A esto cabe añadir que, en el espacio de tiempo que comprende los años 2013 y 2021, se ha dado continuidad a la política de género, entendiéndose a la misma ya como una política de Estado, y que no está sujeta al juego político de entre gobiernos, lo cual ha facilitado su continuidad (Risse y Sikkink 2011, 213). En tal sentido, la evaluación en el desempeño del personal femenino militar ecuatoriano en las Operaciones para el Mantenimiento de la Paz de la ONU, se corresponde con el cambio sostenido en la condición de los derechos humanos que, se produce de forma ininterrumpida y, que, como se anotó previamente, la iniciativa tuvo un origen político. Sobre esto último, Von Borries distingue los pesos relativos de los actores que intervienen en la forma en que se construye la política para arribar a la igualdad entre los sexos:

Quando el actor con mayor peso relativo son los actores políticos puede pensarse que el modelo adoptado es más endógeno y eficaz avanzar hacia la igualdad entre los sexos, pero seguramente para que se produzca este caso, es necesario que la igualdad de género esté instalada como un objetivo por derecho propio en el ámbito público y que haya un alto consenso sobre lo que implica la igualdad de género entre los actores políticos (Von Borries 2010, 56).

En este punto es conflictivo conocer si existe un alto consenso sobre la implicación de la igualdad de género entre los actores políticos. Sin embargo, el Estado ecuatoriano a partir de la promulgación de la Constitución de 2008, ha propendido a que la igualdad de género esté instalada como un objetivo por derecho propio en el ámbito público. En el caso que se analiza, la iniciativa se originó por voluntad política que se mantiene en el tiempo y que ha impactado positivamente, entre otros varios elementos analizados, en el desempeño del personal femenino militar ecuatoriano en las Operaciones para el Mantenimiento de la Paz de la ONU. A continuación, se recoge de forma gráfica la valoración al desempeño femenino en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz:

**Figura 3.8. ¿Cómo evalúa usted el desempeño del personal femenino militar ecuatoriano en las Operaciones para el mantenimiento de la paz de la ONU?**



*Fuente:* Curso UNPOL-UEMPE (2021).

A modo de corolario, es meritorio interpretar los datos recolectados. Para ello, es dable remarcar que el Estado ecuatoriano ha ido implementando paulatinamente el incremento de la población femenina en actividades importantes dentro de las funciones del Estado, la equidad de género se refleja en la ocupación de varios puestos políticos estratégicos. A la vez, muestra de estos avances es la participación de mujeres en este tipo formaciones, así como en todos los ámbitos político, económico, social, académico y cultural. Sin embargo, se debe considerar que, dado que la población femenina en el país es de al menos 49%, aún en las instituciones uniformadas, el personal femenino, no supera los dos dígitos en sus filas militares y policiales. Por ejemplo, de 55 mil policías que laboran a nivel nacional, en 2107 sólo el 7% son mujeres.

Mediante la encuesta llevada a cabo con 29 estudiantes del Curso de Policía de las Naciones Unidas (UNPOL), de diferentes rangos, pertenecientes al grupo de efectivos que asisten a las misiones de la ONU en cualquier parte del mundo, se consultó su perspectiva sobre la implementación de la Resolución N° 1325 aprobada por el CdS, los avances referentes a la igualdad de oportunidades entre géneros al interior de la Fuerzas Armadas del país, el entrenamiento, capacidades, restricciones y desempeño del personal militar/policial femenino ecuatoriano. Como parte de los resultados obtenidos tras este estudio, se llegó a la conclusión que el 17% de encuestadas y encuestados, considera que el Ecuador no ha impulsado la Resolución N° 1325 de la ONU, dado que el porcentaje de mujeres que participó en misiones representando a Ecuador es aún mínimo, pese a que el rol que puede desempeñar la mujer en las negociaciones de paz es de vital importancia.

Sin embargo, de lo referido, en el ámbito particular de las OMP, ha existido proceso paulatino pero sustancial de incorporación de personal femenino. Ello se comprueba con que el 97% de los encuestados menciona que sí se han logrado cronológicamente avances referentes a la igualdad de oportunidades de género al interior de la Fuerzas Armadas del Ecuador. Uno de los grandes avances es la designación como comandante de la Policía Nacional a la General Tannya Varela. Asimismo, entre las filas policiales existen miembros de comunidades indígenas o ancestrales, lo que denota la importancia de seguir abriendo espacios estratégicos.

Por otro lado, del universo encuestado, el 100% de ellos considera que el personal militar/policial femenino ecuatoriano tiene el entrenamiento, capacidades y potencial para ser asignadas y desplegadas en misiones especiales. De esta forma, se demuestra que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para ejercer cualquier trabajo y especialmente en una misión de paz, es importante la confianza que se genera una mujer de forma profesional e íntegra, las mujeres tienen el potencial para ser asignadas y desplegadas y un valor agregado es la formación de alta calidad recibida en la UEMPE, además se encuentran preparadas psicológicamente para diferentes adversidades con compromiso y decisión.

De igual manera, al ser consultados sobre las principales restricciones que tendría el personal femenino ecuatoriano al participar en las OMP de la ONU, los encuestados han determinado de forma general que no existirían restricciones, debido a la igualdad de condiciones, sin embargo, se sugiere considerar la disponibilidad de instalaciones para su cuidado personal y, además, para ejecutar sus actividades con efectividad es importante contar con atención médica y psicológica.

La ONU garantiza y facilita los recursos necesarios para ejercer una misión en este contexto es importante considerar que se requiere cierto nivel de preparación en idiomas y costumbres hasta poder adaptarse al país de despliegue. Esto se evidencia tras la muestra realizada en la evaluación al desempeño del personal femenino militar en las OMP de la ONU, dado que el 48% de los encuestados la definen como excelente, el 38% optaron por muy buena, y el 14% como buena.

Estas cifras reflejan un buen resultado, de forma general por la confianza transmite el personal femenino en filas. No se conocen datos de conductas inapropiadas, pues su empoderamiento y valores adquiridos dentro de la institución brindan efectividad y favorabilidad para cumplir una misión de paz como soporte vital, su participación genera confianza a todo nivel como referente de gran valor a la hora de prestar su servicio.

### **3.8. Conclusión**

A fin de comprender la dinámica de la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador como en OMP, se hace una breve reseña del trayecto que ha debido transitar su incorporación a la vida castrense. En 1956, se produce la primera admisión de mujeres en la Fuerza Terrestre y, a nivel de las tres fuerzas su incorporación aconteció en la década de 1970, donde 13 oficiales alcanzaron el grado de Coronel. No obstante, existe una brecha en la contribución de la mujer en las Fuerzas Armadas, entre los años 1974 y 1995. Esta brecha coincide con los siete años de la dictadura militar, y los primeros quince años del retorno del Ecuador a la democracia. Un paréntesis, un análisis posterior sobre esta situación podría dar cuenta del impacto que el conflicto armado entre Ecuador y Perú suscitado en 1994, pudo haber tenido en regresar la mirada a su incorporación en filas castrenses en 1995.

De forma general, la participación femenina en las Fuerzas Armadas, estuvo sometida a limitaciones de ascenso a ciertos rangos de jerarquía superior y orientada a especialidades de sanidad y justicia. Dicho de otra manera, a su desempeño en labores de oficina. En 1999, un año previo a la promulgación de la Resolución N° 1325, como efecto de haberse llevado a cabo diversas investigaciones en los diferentes niveles, se abrió nuevamente la oportunidad para que la mujer optara por la carrera militar. La motivación sustantiva se encuentra en que la mujer ejerce roles sustanciales en los avances y desarrollos sociales. Por consiguiente, se consintió el ingreso de mujeres a las distintas escuelas de formación de oficiales.

En enero de 2011, 49 mujeres aspirantes a soldados fueron aceptadas dentro de la Escuela de Formación de Soldados Vencedores de Cenepa (ESFORSE). Es de particular interés notar que, entre las especialidades a las cuales fueron destinadas se encontraba la sanidad, ayudantía general, sistemas, contabilidad y música. Esto da cuenta que, la gradual apertura sostenía la limitación para su participación como parte de contingentes en operaciones sobre conflictos. Lo antedicho a pesar de que, en su inicio, los estudios de nivel superior debían ser realizados en condiciones similares a sus pares varones. Estadísticamente, el porcentaje global de personal femenino en las Fuerzas Armadas del país equivale al 2,9%. A lo mencionado y cinco años después de la promulgación de la Resolución N° 1325 del CdS, en el 2006 se produjo un cambio significativo sobre la introducción, de la Perspectiva de Género en las fuerzas Armadas del Ecuador. En este sentido, dentro de la Marina y la Fuerza Aérea, se gradúan como oficiales, especialistas técnicos en operaciones de combate aéreo. En el año 2009, sobre la base de la Constitución de 2008, inicia una trayectoria hacia el establecimiento de la Política sobre Género dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

No obstante, a nivel de otros países de América Latina, de forma comparada, Ecuador continúa teniendo cifras bajas de representación en respecto de países como Argentina y Chile. Sin embargo, es destacable que, el Ecuador es el tercer país en la región, en adoptar una política de género, nuevamente detrás de los mismos dos países mencionados. La Política de Género adoptada en Ecuador y que, valida el análisis realizado desde la acepción conceptual de Fijación de Agenda Fuerte, permite observar que, a partir del año 2010, se realizó un Análisis de Género serio y coherente, que permitió desentrañar construcciones sociales que puedan ser categorizadas como injustas y entre las que se encuentra, entre otras, el haberse concebido a la maternidad por larga data, como una enfermedad que limita el accionar de la mujer. Lo mencionado está de acuerdo con los hallazgos de Anne Tickner en que, no solamente en el Ecuador, sino a nivel global, tradicionalmente el trabajo de la mujer ocurre fuera del mercado en lo que concierne a la maximización de ganancias. Dadas las construcciones sobre sus roles reproductivos, parte del trabajo de la mujer ha sido supeditado a la provisión de necesidades básicas en el hogar. En el ámbito laboral, por su parte, se ha encontrado limitada a oficios como docentes, enfermeras o trabajadoras sociales.

A partir de la promulgación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, en fecha 6 de marzo de 2013, se han generado importantes cambios en las políticas públicas ecuatorianas, que han favorecido la implementación de principios inclusivos en las Fuerzas Armadas. Desde esta revisión conceptual, de tareas y de Transversalización de la Perspectiva de Género, se ha logrado que se produzca una mayor participación de mujeres en puestos con un fundamento y la creencia de que los desafíos militares continúan evolucionando para entender el rol de la mujer en los cambios sociopolíticos y económicos del país

A partir del año 2000, se formaron los primeros militares ecuatorianos para OMP. Se evidencia además que, a partir del 2017, se incrementa de manera sostenida la presencia de personal femenino ecuatoriano en OMP. Ejemplarizando, en los años 2015 y 2016, el número de expertos en misión desplegados fue de 12 y 6 personas respectivamente, de los cuales el 100% fue hombres. No obstante, en los años 2017 y 2018, el despliegue a misiones, especialmente MINURSO, permite observar un aumento significativo en el despliegue de mujeres correspondiente al 75%, respecto de esta misión específica. En relación al conglomerado de misiones para los mismos años 2017 y 2018, los porcentajes de mujeres desplegadas corresponden al 30% y 33% respectivamente. Por tanto, es relevante aserir que, para el año 2018, se puede ya hablar de la presencia de mujeres Expertas en Misión.

Complementariamente, se introdujo un Estudio de Caso. A través de recopilación de información directa de los participantes en el Curso de Formación UNPOL 2021, se halló que, la composición de participantes correspondía a un 59% de mujeres. Se observa que, ante las interrogantes sobre 1) si se ha impulsado la implementación de la Resolución N° 1325 en el Ecuador; 2) el logro de avances que se han producido de forma cronológica en referencia a la igualdad de oportunidades dentro de las Fuerzas Armadas y Policía y; 3) sobre si las mujeres están debidamente capacitadas para ser desplegadas a OMP, la muestra asintió en una media de 93% que las medidas adoptadas respecto de la Transversalización de la Perspectiva de Género, se encuentran en aplicación. Esto además de que, dentro del campo específico de las OMP en Ecuador, las mujeres cascos azules, actúan en idénticas funciones y con capacidades similares que sus pares masculinos, desde esferas de mando hasta posiciones en primera línea, como se observara en el capítulo tercero.

Las evidencias, que han sido recogidas a lo largo de los Capítulos N° 2 y 3, han permitido observar que, en Ecuador: 1) se han desplegado acciones tendientes a desmontar construcciones sobre las cuales, se concebía a la mujer como sujeto participe en roles relacionadas únicamente a funciones materno-filiales; 2) como consecuencia de lo primero, actualmente la mujer actúa en todos los niveles jerárquicos de la cadena de mando dentro de las Fuerzas Armadas y en especial referencia a las OMP y; 3) en lo cuantitativo y cualitativo, en el ámbito de los procesos de instrucción y adoctrinamiento en OMP, el número de mujeres incrementó de forma sostenida en los últimos años. Sobre esto, es además destacable que, se ha provisto instrucción adecuada a nivel operativo y sobre, lo que concierne a este trabajo, en relación a la Perspectiva de Género. Sobre tal perspectiva se recomienda insistir en su institucionalización atendiendo a la última etapa del proceso de internalización normativa (comportamiento consistente con la norma) de Risse y Sikkink, mediando una constante presión hacia los entes de gobierno y una correcta Integración y Análisis de Género, en que el hombre participe y sea también considerado en sus necesidades. Hacer Político el tratamiento del problema de género, para perfeccionar el modelo de Fijación de Agenda Fuerte, involucra un diálogo y debate constantes sobre las necesidades de mujeres y hombres.

## **Conclusiones**

En la presente tesis de investigación se ha ido desarrollando a lo largo de tres capítulos. El capítulo 1 versa sobre la Mujer como Referente de la Seguridad Internacional, el marco teórico sobre el que se articula la investigación. Se abordan así, una variedad de perspectivas teóricas constructivistas y modelos teóricos de medio alcance que coadyuvan a entender la difusión, internalización y transversalización de la Resolución N°1325 del CdS en Ecuador. Entre ellas, resulta fundamental la combinación de elementos y conceptos de Transversalización de la Perspectiva de Género sugerido por Bon Vorries (2010), y el modelo de la Teoría de Espiral propuesta por Risse y Sikkink (2011), entendidos como instrumentos apropiados para la interpretación de la data y resultados de esta investigación, apoyados en la aplicación del enfoque constructivista con el cual las normas internacionales están siendo tratadas en el Ecuador. A la vez, se elaboran las disquisiciones conceptuales entre sexo y género, así como entre igualdad, equidad, equilibrio y transversalidad de género.

El capítulo 2, explica el desarrollo del vínculo entre derechos humanos, género y Fuerzas Armadas. De esta forma, se realiza un racconto del devenir de los instrumentos normativos internacionales, en general, y del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, en particular, referidas a la protección de la mujer, de la igualdad y equidad de género, y de su participación y rol en situaciones de conflicto. Desde esta base, se adentra en el devenir de la formulación de la Resolución N° 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU y su impacto en la cuestión de género en la construcción y mantenimiento de la paz internacional. Al respecto, se analiza la cuestión de género en tres casos de Fuerzas Armadas de Sudamérica: Argentina, Chile y Paraguay.

Asimismo, el capítulo 3, se adentra en la búsqueda de la Transversalidad de la Perspectiva de Género en la formación para el mantenimiento de paz en el Ecuador en la Unidad Escuela de Misiones de Paz de las Fuerzas Armadas del Ecuador. Para ello, aborda el desarrollo histórico de la inclusión de la mujer en las filas de las Fuerzas Armadas, la formulación de la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador y para así arribar al entrenamiento y adoctrinamiento en materia de la transversalidad de la perspectiva de género respecto a los procesos de entrenamiento en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz (OMP), junto con sus componentes específicos en la formación. El capítulo finaliza con el análisis de la información recolectada en el caso de estudio de la Unidad Escuela de Misiones de Paz “Ecuador”.

Ahora bien, es menester abordar la respuesta a la pregunta de investigación:

¿De qué forma se ha internalizado la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU en lo referente a la perspectiva de género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos desde el 2015 al 2021?

En primer lugar, la Resolución N° 1325 en que el CdS provocó el cambio paradigmático en materia de diversidad de género y de los derechos fundamentales de las mujeres, es que, a partir del año 2000, se sitúa en un lugar preponderante en la Agenda de la ONU. Posterior a esta Resolución, se han aprobado otras ocho que la han completado, tanto en contenidos como en conceptos. En tal sentido, la Resolución N° 1325 y las subsiguientes integran un consistente marco jurídico que involucra al género y los derechos de las mujeres como un compromiso ineludible del CdS en el alcance, mantenimiento y consolidación de la paz y la seguridad mundial.

Sin embargo, el objetivo principal de la Resolución N°1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas no era en sí fomentar el incremento de mujeres en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz, sino bregar por la promoción e integración en condiciones de igualdad y equidad de género a todo nivel, en aras de la construcción de una Agenda de Paz y Seguridad con la participación de la mujer como eje central en la consolidación de la paz y negociación, la lucha contra la violencia sexual y el femicidio, la migración y el desplazamiento forzado. En esencia, dicha resolución se basa en que la presencia de mujeres en espacios de decisión política, así como su participación en el proceso de negociación, resulta esencial para la construcción de la paz para un mundo desmilitarizado y un desarme global. No obstante, ello y en algunos casos, la Resolución N° 1325 del CdS de la ONU, ha sido internalizada básicamente como un mandato supranacional de incorporación de efectivos femeninos a los contingentes de cascos que participan de Operaciones para el Mantenimiento de la Paz.

En segundo lugar, y en relación a lo anteriormente concluido, la transversalización no consiste simplemente en incorporar el componente femenino ni un componente de igualdad entre los géneros a una actividad existente. En realidad, no se limita en aumentar la participación de las mujeres en las Operaciones para el Mantenimiento de la Paz, dado que abarca también la incorporación de la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres. En el caso de estudio, se puede evidenciar que tanto la Constitución de la República del Ecuador, la Agenda Política de la Defensa (2014-2017) y la Ley de Seguridad Pública y del Estado (Asamblea Nacional del Ecuador 2009a), así como la Ley Reformatoria a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador, entre varios otros instrumentos legales,

políticos y documentos de trabajo que componen un sistema jerarquizado de normas, han incorporado como parte estratégica y de operatividad la transversalización de género, lo que se distingue y se vuelve aplicable a los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento previos al despliegue de cascos azules. De esta forma, en la teoría, se ha ido fortaleciendo un proceso participativo en igualdad de oportunidades, para mujeres y hombres mediante las políticas públicas que garantizan la presencia de personal femenino formado y disponible para el despliegue en Operaciones para el Mantenimiento de la Paz.

En tercer lugar, se valida el modelo constructivista de espiral adaptado de Risse y Sikkink, para el caso en estudio, ya que la Resolución N° 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, actúa como una norma internacional que establece estándares para un comportamiento adecuado de los Estados. En razón de eso se provoca la adopción de una nueva identidad frente al cambio del andamiaje normativo interno para propiciar el proceso de adaptación al comportamiento estandarizado internacionalmente. A ello, le sigue la institucionalización y habituación en los ámbitos ministeriales y castrense, para luego interiorizarse en intereses y comportamientos a través de los procesos de entrenamiento y adoctrinamiento para el personal que participa en Operaciones para el Mantenimiento de la Paz, este último es parte de un proceso inacabado que invita a que se profundice el Análisis de Género de forma constante.

En cuarto lugar, y en base a la data recolectada, para el periodo 2015-2021, analizado en este trabajo, se logra evidenciar que, a partir del año 2017, se produce un incremento sostenido de la presencia de personal femenino ecuatoriano en Operaciones para el Mantenimiento de la Paz de las Naciones Unidas. De esta forma, y en cierta medida, podría aseverarse que el Ecuador ha internalizado parcialmente la Resolución N° 1325 del Consejo de Seguridad, en lo referente a la perspectiva de género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules. Como se analizaba en el capítulo 3, para el 2021, el 59% de la formación de ONU Policía (UNPOL) fueron mujeres y en el caso de la formación de Observadores Militares de las Naciones Unidas 2020 (UNMOC) el porcentaje es del 12,5%. El Ecuador acompaña los esfuerzos que se realizan a nivel mundial, dado que se han incrementado los esfuerzos en la formación y reclutamiento de más mujeres en Misiones para el Mantenimiento de la Paz. En el año 2021 el 18% de personal desplegado corresponde a mujeres, y se espera que para el 2028, se haya cumplido el objetivo del 15% para las mujeres que sirven en contingentes militares y del 25% para las observadoras militares y las oficiales de Estado Mayor.

No obstante ello, dichas evidencias no son representativas de la situación en todo el espectro castrense, ya que el porcentaje de participación de la mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador es tan sólo del 2,9%. La baja participación de mujeres en labores castrenses, podría vincularse al limitado poder convocatorio de las Fuerzas Armadas para atraer, estimular y motivar a la mujer ecuatoriana a participar en la vida militar y en el servicio del resguardo nacional. A este respecto, es también necesario fortalecer la presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas ecuatoriana en el marco de la Transversalización de la Perspectiva de Género, ya que esta se concibe como un eje transversal a todos los aspectos de la institución militar para definir el modelo institucional y satisfacer las necesidades de la defensa nacional. Para ese fin, sería recomendable también que se consolidase la enseñanza al personal militar, en los procesos de entrenamiento y adoctrinamiento, referente a la temática de la internacionalización transversal, teniéndose como el objetivo final de la integración, la materialización de la equidad de los géneros en pro del mantenimiento de la paz.

Finalmente, los formados en Misiones de Mantenimiento de la Paz, asienten la existencia y reconocimiento de los derechos que les son propios en calidad de integrantes de las Fuerzas Armadas que se desenvuelven dentro de un marco de interiorización de la perspectiva de género. El producto del Estudio de Caso contiene respuestas que son favorables al actuar del Estado en el contexto del Sistema Internacional y doméstico en lo que respecta a hacer efectivos los mandatos de la Resolución N° 1325 sobre Transversalización de la Perspectiva de Género en Operaciones de Mantenimiento de la Paz. El balance que, a partir de estas observaciones presentadas, la incorporación normativa, la paridad de género en el entrenamiento y adoctrinamiento y; que involucra a todos los niveles jerárquicos de las Fuerzas Armadas, son percibidas plausibles y generan confianza sobre la continuidad y mantenimiento en el cumplimiento de los preceptos normativos internacionales, hasta lograr la Equidad de Género.

Es además de todo lo expuesto encomiable notar, en referencia a la pregunta complementaria de investigación, que habla sobre la forma en que se percibe el reconocimiento de derechos devenidos de la aplicación de la Resolución N° 1325, en los centros de formación, instrucción y adoctrinamiento las valoraciones recopiladas en este trabajo. Sobre estas, de primera cuenta, se valora las capacidades y potencial de las mujeres para ser asignadas a Misiones de Mantenimiento de la Paz, constatándose que el cien por ciento de participantes coincide en apreciar su idoneidad para tales tareas. Esto como producto del establecimiento de una Política de Género que ha impactado positivamente, en el manejo de la instrucción y

adoctrinamiento de mujeres cascos azules. Siendo las formas adecuadas a este respecto, existe una brecha por ser resuelta, la instrucción y adoctrinamiento no terminan de completar un círculo virtuoso de políticas acertadas hasta que el porcentaje de mujeres preparadas para tales tareas se encuentre de la mano con el número de mujeres que participe efectivamente en misiones representando a Ecuador. Se distingue aquí, que en el despliegue numérico existe aún trabajo por ejecutarse en pro de consolidar una Transversalización de la Perspectiva de Género de mayor alcance.

## Referencias

- Acevedo, Emilio José. 2010. “La transmisión del androcentrismo en los procesos de enseñanza-aprendizaje formales (II)”. *Temas para la Educación* 8: 1-9.  
<https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7196.pdf>
- Amorós, Celia. 2009. “Simone de Beauvoir: entre la vindicación y la crítica al androcentrismo”. *Investigaciones Feministas* 0: 9-27.  
<file:///C:/Users/USER/Downloads/8604-Texto%20del%20art%C3%ADculo-8685-1-10-20110531.PDF>
- Aparicio Gómez, Oscar Y., y Olga Ostos Ortíz. 2018. “El constructivismo y el construccionismo”. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía* 11,2: 115-120. doi: 10.15332/s1657-107X.2018.0002.05.
- Berger, Peter, y Thomas Luckmann. 2003. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Boulding, Elise. 1984. “Focus On: The Gender Gap”. *Journal of Peace Research* 21,1: 1-3.  
<https://doi.org/10.1177/002234338402100101>.
- Buzan, Barry, y Lene Hansen. 2009. *The Evolution of International Security Studies*. Nueva York: Cambridge University Press.
- Cano, Rosana B, y Niri Aguilar. 2009. “El género como construcción social. Una mirada sobre la educación”. 1-10.  
[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/6207/canoponmesa11.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6207/canoponmesa11.pdf) (último acceso: 9 de febrero de 2020).
- Chacón, Rosita. 2020. *Avances de Género en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas: 20 Años*. (475) Quito: Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador. Edición en PDF. ISBN: 978-9942-38-716-5. <https://www.ccffaa.mil.ec/wp-content/uploads/sites/8/2021/03/Avances-del-genero-en-la-FFAA.pdf>
- Chilton, Paul. 1987. “Metaphor, Euphemism and The Militarization of Language”. *Current Research on Peace and Violence* 10,1: 7–19. <http://www.jstor.org/stable/40725053>.
- CNE, Consejo Nacional Electoral. 2021. “Sistema Informático de Escrutinio y Resultados. Consejo Nacional Electoral”, Acceso el 8 de julio de 2021.  
<http://cne.gob.ec/es/procesos-electorales/elecciones-generales-2020?layout=edit&id=5677>

- DGDE, 2016. Dirección General de Educación y Doctrina Militar. “Modelo Educativo de las Fuerzas Armadas del Ecuador – Reestructuración 2016”, Documento de trabajo. Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas del Ecuador. Acceso el 13 de abril de 2022. <https://www.ccffaa.mil.ec/wp-content/uploads/sites/8/2017/01/MODELO-EDUCATIVO-FFAA.pdf>
- Coronel, Lucy. 2019. “Rol de los Cascos Azules ecuatorianos en las Misiones de Paz”. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador.
- Cuaspu, Marcela. 2016. “Participación de las Oficiales de las Fuerzas Armadas del Ecuador en operaciones de mantenimiento de la paz”. Tesis de Pregrado. Universidad Internacional del Ecuador.
- Deutsch, Karl W. 1957. “Mass Communications and the Loss of Freedom in National Decision-making: A Possible Research Approach to Interstate Conflicts”. *Conflict Resolution* 1,2: 200–11.
- Donadio, Marcela. 2017. “La perspectiva de género en los Ejércitos: misiones y conformación interna”. *Red de Seguridad y Defensa de América Latina*. 1-39. [https://www.resdal.org/assets/resdal-paper\\_genero-donadio\\_es.pdf](https://www.resdal.org/assets/resdal-paper_genero-donadio_es.pdf).
- Elshtain, Jean B. 1981. *Public Man, Private Woman: Women in Social and Political Thought*, Princeton: Princeton University Press.
- Faur, Eleonor. 2008. “Desafíos para la igualdad de género en la Argentina”. Documento de trabajo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Finnemore, Martha, y Kathryn Sikkink. 1998. “International Norm Dynamics and Political Change”. *International Organization* 52,4: 887–917. <http://www.jstor.org/stable/2601361>.
- Foucault, M. 1979. “Curso del 14 de enero de 1976”. En *La Microfísica del Poder*. Editado por Julia Varela y Fernando Álvarez-Uría. 139-153. Madrid: Las Ediciones de la Piqueta.
- Gamboa, Franco. 2013. “Metodología para el análisis político: Un enfoque a partir de problemas, mecanismos e inferencias causales”, *Temas Sociales* 33: 245-287. [https://www.researchgate.net/publication/314642273\\_Metodologia\\_para\\_el\\_analisis\\_politico\\_un\\_enfoque\\_flexible\\_a\\_partir\\_de\\_problemas\\_mecanismos\\_e\\_inferencias\\_causales](https://www.researchgate.net/publication/314642273_Metodologia_para_el_analisis_politico_un_enfoque_flexible_a_partir_de_problemas_mecanismos_e_inferencias_causales)

- Goldstein, Joshua S. 2003. "War and gender". En *Encyclopedia of Sex and Gender*, editado por Carol Ember y Melvin Ember, 107-114. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Gómez Yepes, Talía, María Paula, Bría, Edgardo, Etchezahar y Joaquín, Ungarettis. 2019. "Feminismo y Activismo de Mujeres: Síntesis histórica y Definiciones conceptuales". *Calidad de vida y salud* 12,1: 48-61.  
[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/108793/CONICET\\_Digital\\_Nro.0235ff6a-aea8-464c-8083-0e140ad82b27\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/108793/CONICET_Digital_Nro.0235ff6a-aea8-464c-8083-0e140ad82b27_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Gleditsch, N. 2014. "Peace research – Just the study of war?" *Journal of Peace Research* 51:2. 145–158. Reino Unido: SAGE.  
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0022343313514074>
- Grisales Otavalo, Paola, Martha L. Rojas Matheus y Leidy Galíndez Díaz. 2019. "El Enfoque de Género en el Escenario del Posconflicto en Colombia". Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia - Facultad de Derecho.
- Guzmán, Amanda, et al. 2017. "Estrategia para la Transversalización de la perspectiva de género en Aldeas Infantiles SOS LAAM", Documento de trabajo, AII, Aldeas Infantiles Internacional. <https://www.aldeasinfantiles.org.ar/getmedia/85f0d3e2-77cf-49a1-9c84-23622f30d426/Estrategia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-Genero.pdf>
- Guzzini, Stefano. 2000. "A Reconstruction of Constructivism in International Relations." *European Journal of International Relations* 6,2: 147–82.
- Hook, Glenn D. 1984. "The Nuclearization of Language: Nuclear Allergy as Political Metaphor". *Journal of Peace Research* 21,3: 259–275.
- Iza, Karyna. 2016. "La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas: Avances y Limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)". Tesis de maestría. Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Jiménez Almirante, Libertad. 2016. "La lucha contra el androcentrismo en el desarrollo socioeconómico: La agenda internacional de las mujeres". *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género* 3: 126-159. <http://www.scielo.org.mx/pdf/riegcm/v2n3/2395-9185-riegcm-2-03-126.pdf>
- Journal of Peace Research. 1964. "An Editorial". *Journal of Peace Research* 1,1: 1–4.

- Keohane, Robert. 2010. "Social norms and agency in world politics" New York: New York University School of Law. Edición en PDF.  
<http://www.law.nyu.edu/sites/default/files/siwp/Keohane.pdf>
- Krasner, Stephen D. 1982. "Structural Causes and Regime Consequences: Regimes as Intervening Variables". *International organization* 36,2: 185-205. <https://pos-graduacao.uepb.edu.br/ppgri/files/2016/02/Krasner-Structural-Causes-and-Regime-Consequencias-Regime-as-Intervening-Variables-1.pdf>
- Langholtz, Harvey J. (ed). 2013. "Implementación de Las Resoluciones del Consejo de Seguridad de La ONU sobre La Agenda de La Mujer, La Paz, y La Seguridad en América Latina y El Caribe". Documento de trabajo, Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres).
- Llop, Santiago, y Juan Llosa. 2013. "Apuntes de Operaciones de Paz". Documento de trabajo, Escuela Superior de Guerra Naval de Perú.
- McMahon, R. 2003. *La Guerra Fría: Una breve introducción*. Madrid: Historia Alianza Editorial.
- Magallón, Carmen. 2004. "Mujeres en los procesos de paz: la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad". *Papeles de Cuestiones Internacionales* 87: 97-104.  
[https://www.iknowpolitics.org/sites/default/files/mujeres\\_en\\_los\\_procesos\\_de\\_paz.pdf](https://www.iknowpolitics.org/sites/default/files/mujeres_en_los_procesos_de_paz.pdf)
- MAE, Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, Gobierno de España. 2016. "Operaciones de Mantenimiento de la Paz". Acceso el 30 de junio de 2020.  
<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/NacionesUnidas/Paginas/OperacionesDeMantenimientoDelaPaz.aspx>
- MIDENA, Ministerio de Defensa Nacional. 2014. "Agenda Política de la Defensa 2014-2017". Documento de trabajo. Ministerio Coordinador de Seguridad.
- MIDENA, Ministerio de Defensa Nacional. 2015. "Avances en Género en el Sector Defensa", flipbook, <https://issuu.com/publicacionesdefensa/docs/avances-mujer-2015>
- MIDENA, Ministerio de Defensa Nacional. 2017. "Cartilla de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador". Documento de trabajo, <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/03/cartilla-genero-2017-marzo.pdf>

- MIDENA, Ministerio de Defensa Nacional. 2019. “Mujeres en FFAA: Pilares en los procesos de inclusión”. Acceso el 2 de julio de 2020. <https://www.defensa.gob.ec/mujeres-en-ffaa-pilares-en-los-procesos-de-inclusion/>
- Morales, Ximena, Rosanna Barba, Carlos González, Juan Zapata, y Diego Noroña. 2017. “Mujeres en las Fuerzas Armadas: El caso del Ejército ecuatoriano”. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa* 2,4: 125-131. <http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads//2019/01/Art10.pdf>
- MREMH, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. 2018. “Agenda de Política Exterior 2017-2021”. Documento de trabajo. Coordinación del Consejo Sectorial de la Política Exterior y Promoción, las relaciones exteriores, la movilidad humana y la cooperación internacional.
- MREMH, Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. 2021. Conferencia de Reabastecimiento del Fondo de Consolidación de la Paz. “Intervención ministro de Relaciones Exteriores (s), Arturo Cabrera Hidalgo”. Documento de trabajo. Coordinación del Consejo Sectorial de la Política Exterior y Promoción, las relaciones exteriores, la movilidad humana y la cooperación internacional.
- Norton, Noelle H. 1999. “Uncovering the Dimensionality of Gender Voting in Congress”. *Legislative Studies Quarterly* 24,1: 65–86. doi: 10.2307/440300.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. 2017. “Definición de la transversalización de la perspectiva de género”. Acceso el 30 de junio de 2020. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.html>
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. 2017. “Principios básicos de la transversalización de la perspectiva de género”. Acceso el 30 de junio de 2020. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- ONU, Organización de las Naciones Unidas – OSAGI Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women. 2011. “Gender mainstreaming: An overview”, Documento de trabajo, PeaceWomen.
- ONU, Organización de las Naciones Unidas – Derechos Humanos. 2014. “Los derechos de la mujer son derechos humanos”. Documento de trabajo, Oficina del Alto Comisionado.

- ONU, Organización de las Naciones Unidas - Mantenimiento de la Paz. 2015. Ranking of Military and Police Contributions to UN Operations. (base de datos).  
[https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/dec15\\_2.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/dec15_2.pdf)
- ONU, Organización de las Naciones Unidas - Mantenimiento de la Paz. 2016a. Ranking of Military and Police Contributions to UN Operations. (base de datos).  
[https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/dec16\\_2.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/dec16_2.pdf)
- . 2016b. “Acuerdos por la Igualdad Sustantiva”. Acceso el 8 de abril de 2022.  
<https://ecuador.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/acuerdos-por-la-igualdad-sustantiva>
- ONU, Organización de las Naciones Unidas - Mantenimiento de la Paz. 2017a. Summary of Contributions to UN Peacekeeping by Country and Post - Police, UN Military Experts on Mission, Staff Officers and Troops. (base de datos).  
[https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/summary\\_of\\_contributions\\_to\\_un\\_peacekeeping\\_by\\_country\\_and\\_post.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/summary_of_contributions_to_un_peacekeeping_by_country_and_post.pdf)
- . 2017b. “MINUSTAH Ficha Informativa”. Acceso el 2 de julio de 2020.  
<https://peacekeeping.un.org/es/mission/minurso>
- . 2017c. “United Nations Operation in Côte D'Ivoire”. Acceso el 2 de julio de 2020.  
<https://peacekeeping.un.org/mission/past/unoci.shtml>
- ONU, Organización de las Naciones Unidas - Mantenimiento de la Paz. 2018a. “Paz y seguridad”. Acceso el 19 de mayo de 2020. <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/peace-and-security/index.html>
- . 2018b. Summary of Contributions to UN Peacekeeping by Country, Mission and Post - Police, UN Military Experts on Mission, Staff Officers and Troops. (base de datos).  
[https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/3\\_country\\_and\\_mission\\_10.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/3_country_and_mission_10.pdf)
- . 2018c. “UNMIL Ficha Informativa”. Acceso el 2 de julio de 2020.  
<https://peacekeeping.un.org/es/mission/unmil>
- ONU, Organización de las Naciones Unidas - Mantenimiento de la Paz. 2019. “MINURSO Ficha Informativa”. Acceso el 1 de julio de 2020.  
<https://peacekeeping.un.org/es/mission/minustah>

- ONU, Organización de las Naciones Unidas. 2020a. “UN Women Headquarters. Gender Mainstreaming: A Global Strategy for achieving Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls”, Documento de trabajo, UN System Coordination División. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/brochure-gender-mainstreaming-strategy-for-achieving-gender-equality-and-empowerment-of-women-girls>
- . 2020b. “Departamento de Operaciones de Paz”. Acceso el 18 de mayo de 2020. <https://peacekeeping.un.org/es/department-of-peace-operations>
- . 2020c. “Empoderamiento de las mujeres”. Acceso el 18 de mayo de 2020. <https://peacekeeping.un.org/es/promoting-women-peace-and-security>.
- . 2020d. “Mantenimiento de la paz”. Acceso el 18 de mayo de 2020. <https://www.un.org/es/sections/what-we-do/maintain-international-peace-and-security/>
- . 2020e. “Personal militar”. Acceso el 19 de mayo de 2020. <https://peacekeeping.un.org/es/military>
- . 2020f. “¿Qué es el mantenimiento de la paz?”. Acceso el 19 de mayo de 2020 <https://peacekeeping.un.org/es/what-is-peacekeeping>.
- . 2020g. “UNAMID Ficha Informativa”. Acceso el 2 de julio de 2020. <https://peacekeeping.un.org/es/mission/unamid>
- . 2020h. “UNISFA Ficha Informativa”. Acceso el 2 de julio de 2020. <https://peacekeeping.un.org/es/mission/unisfa>.
- Olsen, Johan. 2007. “Understanding Institutions and Logics of Appropriateness: Introductory Essay”. Documento de trabajo, Centro de Estudios de la Universidad de Oslo.
- Owens, P. 2008. “Distinctions, distinctions: public and private force?” *International Affairs* 84,5: 977–990. Blackwell Publishing Ltd.
- Payer, Mariángeles. 2005. “Teoría del constructivismo social de Lev Vygotsky en comparación con la teoría Jean Piaget - Capítulo 1: Generalidades de la Teoría Constructivismo”. Trabajo de Investigación. Universidad Central de Venezuela
- POTI, Peace Operations Training Institute. 2020. “Unidad Escuela Misiones de Paz de Ecuador” (UEMPE). Acceso el 1 de Julio de 2020. <https://www.peaceopstraining.org/programs/ntcelp/latin-america/uempe/>

- Peña, Marjorie Geovanna. 2016. Ayuda humanitaria que brindaron los cascos azules de la ONU y Ecuador frente a la crisis de Haití durante el período 2010-2015. Tesis de pregrado. Universidad Internacional del Ecuador.
- RAE, Real Academia Española. 2020. “Androcentrismo”. Acceso el 20 de mayo de 2020. <https://dle.rae.es/androcentrismo>.
- Reardon, Betty. 1976. “El desarme y la Educación para la Paz”. *Perspectivas* 8,4: Paris: UNESCO. file:///C:/Users/USER/Downloads/030322spao.pdf
- Requena, Millán. 2017. “La aplicación de la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad en los procesos de paz: La participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos”. *Revista Electrónica de Estudios Internacionales* 34: 1-37. doi: 10.17103/reei.34.04.
- Risse, Thomas. 2004. “Social Constructivism meets Globalization” En *Globalization Theory: Approaches and Controversies*, editado por David Held y Anthony McGrew, 126-147. Cambridge: Polity Press.
- Risse, Thomas, y Kathryn Sikkink. 2011. “La socialización de las normas internacionales de los Derechos Humanos en las prácticas domésticas: Introducción”. *Relaciones Internacionales* 17: 185-223. <https://revistas.uam.es/relacionesinternacionales/article/view/5086>
- Ruddick, Sara. 1989. *Maternal Thinking: Toward a Politics of Peace*, Boston: Beacon Press.
- Sepúlveda, Daniela, y Pablo A. Rivas. 2016. “Planes de Acción Nacional para la Resolución 1325: Casos de Argentina, Chile y Paraguay”. En *William J. Perry Center for Hemispheric Defense Studies - Regional Insights* 3: 1-12. [https://www.williamjperrycenter.org/sites/default/files/publication\\_associated\\_files/Planes%20de%20Accion%20Nacional%20para%20la%20Resolucion%201325.pdf](https://www.williamjperrycenter.org/sites/default/files/publication_associated_files/Planes%20de%20Accion%20Nacional%20para%20la%20Resolucion%201325.pdf)
- Schouten, Peer. 2007. “Teoría social de la política internacional: Alexander Wendt y el constructivismo social en las Relaciones Internacionales” Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Schreier, Margrit. (2012). “*Qualitative Content Analysis in Practice*”. Londres: Sage. Edición en PDF. ISBN 978-1-84920-592-4. [http://www.daneshnamehicsa.ir/userfiles/files/1/9-%20Qualitative%20Content%20Analysis%20in%20Practice%20\(2013,%20SAGE%20Publications\).pdf](http://www.daneshnamehicsa.ir/userfiles/files/1/9-%20Qualitative%20Content%20Analysis%20in%20Practice%20(2013,%20SAGE%20Publications).pdf)

- Tickner, J. Ann. 1992. *Gender in International Relations: Feminist Perspectives on Achieving Global Security*. New York: Columbia University Press.
- UEMPE, Unidad Escuela de Misiones de Paz Ecuador. 2016a. “Estructura Organizacional de la Unidad Escuela de Misiones de Paz Ecuador”. Documento de Trabajo. UEMPE.
- . 2016b. “Historia de la Unidad Escuela de Misiones de Paz Ecuador”. Acceso el 1 de julio de 2020. <https://uempe.ccffaa.mil.ec/historia/>
- . 2016c. “Visión y Misión de la UEMPE”. Acceso el 1 de julio de 2020. <https://uempe.ccffaa.mil.ec/vision-y-mision-de-la-uempe/>
- . 2016d. “Contribución del Ecuador a Misiones de Paz en los años comprendidos entre 2015 a 2018”. Acceso el 1 de julio de 2020. <https://uempe.ccffaa.mil.ec/>
- UEMPE, Unidad Escuela de Misiones de Paz Ecuador. 2021. “Oferta Académica”. Documento de Trabajo. UEMPE. Acceso el 13 de diciembre de 2021. <https://uempe.ccffaa.mil.ec/training-of-trainers/#>
- Von Borries, Vincent. 2010. “Transversalización de género disecada: análisis de dos instrumentos de transversalización de género aplicados en Chile”. Tesis de pregrado, Universidad de Chile - Facultad de Ciencias Sociales - Departamento de Sociología.
- Walt, Stephen M. 1987. *The Origins of Alliances*. Ithaca: Cornell University Press.
- Waltz, Kenneth N. 1964 “The Stability of a Bipolar World’. *Daedalus* 93,3: 881– 909.
- Wolfers, Arnold. 1952. “National Security as an Ambiguous Symbol”. *Political Science Quarterly* 67,4: 481–50. [https://www.jstor.org/stable/2145138?read-now=1&refreqid=excelsior%3A0180c9a966b0dc85737fd772c9ca32ec&seq=7#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/2145138?read-now=1&refreqid=excelsior%3A0180c9a966b0dc85737fd772c9ca32ec&seq=7#page_scan_tab_contents)

## Referencias Normativas

- Organización de las Naciones Unidas. 1945. “Carta de las Naciones Unidas, de 26 de junio de 1945, por la cual se articula el mandato de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional”. (TI núm. 001 de 26 de junio de 1945).
- Asamblea Nacional Constituyente. 2008. Decreto Legislativo # 0/2008, de 20 de octubre de 2008, por el cual se publica en el Registro Oficial # 449 la Constitución de la República del Ecuador de 2008 (DL núm. 449 de 20 de octubre de 2008).
- Asamblea Nacional del Ecuador. 2009a. “Ley de Seguridad Pública y del Estado”. Ley #0/2009, de 28 de septiembre de 2009. (R.O. 35 de 28 de septiembre de 2009, última modificación: 8 de junio de 2021).
- . 2009b. “Ley Reformativa a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas”. (Comisión Legislativa y de Fiscalización, 19 de mayo de 2009).
- . 2009c. “Ley de Personal de Fuerzas Armadas”. Decreto Supremo # 275, 9 de agosto de 1979, derogada por la Ley s/n, publicada en Registro Oficial Suplemento 35 de 28 de septiembre del 2009. Última modificación 20 de febrero de 2015.
- . 2009d. “Reglamento a la Ley de Personal de Fuerzas Armadas”. Decreto Ejecutivo # 1720, 25 de mayo de 2009. Última modificación 16 de marzo de 2011.
- Consejo de Seguridad. 1991. Resolución N° 690/1991, de 29 de abril, para la aprobación del desarrollo del Plan de Arreglo y establecimiento de la Misión de Naciones Unidas para el Referéndum del Sahara Occidental (MINURSO), en su sesión 2984<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm.690 de 29 de abril de 1991).
- Consejo de Seguridad. 2000. Resolución N° 1325/2000, de 31 de octubre, Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 4213<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm.1325 de 31 de octubre de 2000).
- Consejo de Seguridad. 2003. Resolución N° 1509/2003, por la cual se establece la supervisión del alto el fuego y el proceso de paz en Liberia. Nueva York: (S/RES núm. 1509, de 19 de septiembre de 2003).
- Consejo de Seguridad. 2004. Resolución N° 1542/2004, de 30 de abril, a través de la cual se decide establecer la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (MINUSTAH), en su sesión 4961<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm. 1542 de 30 de abril de 2004).

- Consejo de Seguridad. 2007. Resolución N° 1769/2007, 31 de julio, a través de la cual se decide autorizar y ordenar el establecimiento, por un período inicial de 12 meses, de una operación híbrida de la Unión Africana y las Naciones Unidas en Darfur (UNAMID), en su sesión 5727<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm. 1769 de 31 de julio de 2007).
- Consejo de Seguridad. 2008. Resolución N° 1820/2008, de 19 de junio, Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 5916<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm.1820 de 19 de junio de 2008).
- Consejo de Seguridad. 2009a. Resolución N° 1888/2009, de 30 de septiembre, Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 6195<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm.1888 de 30 de septiembre de 2009).
- . 2009b. Resolución N° 1889/2009, de 5 de octubre, Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 6196<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm.1889 de 5 de octubre de 2009).
- Consejo de Seguridad. 2010a. Resolución N° 1908/2010, de 19 de enero, por la cual decide aumentar la dotación general de la MINUSTAH a fin de apoyar la labor inmediata de recuperación, reconstrucción y estabilidad, en su sesión 6261<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm. 1908 de 19 de enero de 2010).
- . 2010b. Resolución N° 1960/2010, de 16 de diciembre, Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 6453<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm.1960 de 16 de diciembre de 2010).
- Consejo de Seguridad. 2011. Resolución N° 1990/2011, de 27 de junio, por la cual decide establecer, por un período de 6 meses, la Comisión Provisional de las Naciones Unidas Fuerza de Seguridad para Abyei (UNISFA), en su sesión 7924<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm.1990 de 27 de junio de 2011).
- Consejo de Seguridad. 2013a. Resolución N° 2106/2013, de 24 de junio, Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 6984<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm. 2106 de 24 de junio de 2013).
- . 2013b. Resolución N° 2122/2013b, de 18 de octubre, Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 7044<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm. 2122 de 18 de octubre de 2013).

Consejo de Seguridad. 2015. Resolución N° 2242/2015, de 13 de octubre, Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 7533<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm. 2242 de 13 de octubre de 2015).

Consejo de Seguridad. 2016a. Resolución N° 2285/2016, de 29 de abril, por la cual se decide extender el mandato de (MINURSO), hasta el 30 de abril de 2017, en su sesión 7684<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm.2285 de 29 de abril de 2016).

—. 2016b. Resolución N° 2288/2016, de 25 de mayo, por la cual se decidió finalizar con las medidas relativas a las sanciones en Liberia. New York: (S/RES núm. 2288, de 25 de mayo de 2016).

—. 2016c. Resolución N° 2239/2016, de 17 de septiembre, por la cual se decidió transferir la responsabilidad al Gobierno de Liberia primordial y última respecto de la seguridad y la protección de su población, en su sesión 7525<sup>a</sup> New York: (S/RES núm. 2239, de 17 de septiembre de 2016).

Consejo de Seguridad. 2017a. Resolución N° 2350/2017, de 13 de abril, por la cual se decide extender el mandato del MINUSTAH por un período final de seis meses, y que la misión llegue a su conclusión el 15 de octubre de 2017, en su sesión 7924<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm. 2350 de 13 de abril de 2017).

Consejo de Seguridad. 2019. Resolución N° 2467/2019, de 23 de abril, Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 8514<sup>a</sup>. Nueva York: (S/RES núm. 2467 de 23 de abril de 2019).

Corte Constitucional del Ecuador. 2020. Sentencia No. 1894-10-JP/20, 4 de marzo de 2020. Aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador

Ministerio de Defensa Nacional. 2008. Reglamento de Disciplina Militar. Acuerdo Ministerial N° 1909, de 15 de diciembre de 2008, última modificación 3 de diciembre de 2013, Aprobado por el Ministro de Defensa Nacional Javier Ponce Cevallos.

Ministerio de Defensa Nacional. 2009. Reglamento transitorio para legitimar la implementación de forma directa y expedita de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas. Artículo 2°, Acuerdo N° 1046 de 8 de julio de 2009, Aprobado por la Ministra de Defensa Nacional (e) Lourdes Rodríguez Jaramillo.

Planifica Ecuador. 2017. Resolución N° CNP-003-2017, 22 de septiembre de 2017, Plan Nacional de Desarrollo (denominado “Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021.Toda una Vida” para el período de gobierno 2017-2021)

## **Anexos**

### **Anexo 1**

#### **Instrumento N° 1: Para la Evaluación a personal participante en el curso de formación UNPOL-UEMPE 2021**

La presente entrevista, está dirigida únicamente al Personal Directivo de la UEMPE, tiene un fin netamente académico por lo cual sus resultados formarán parte de un estudio adelantado para determinar la forma como se ha internalizado la Resolución N°1325, respecto de la transversalización de género en los procesos de adoctrinamiento y entrenamiento de cascos azules ecuatorianos durante el periodo 2015-2018. Agradecemos su participación en el estudio:

Objetivo central: conocer datos específicos sobre la transversalización de género como en los procesos de entrenamiento y adoctrinamiento de cascos azules.

Objetivos específicos:

- Recolectar información sobre la participación y preparación del personal de Fuerzas Armadas y su conocimiento sobre la transversalización de género en los procesos de adoctrinamiento.
- Obtener información sobre la equidad de oportunidades para mujeres y hombres miembros de FF.AA. respecto de su adoctrinamiento en operaciones de paz
- Obtener información sobre la equidad de oportunidades para mujeres y hombres miembros de FF.AA. respecto de su entrenamiento en operaciones de paz

Tipo de entrevistado: Funcionarios de Fuerzas Armadas que participan en formaciones de Mantenimiento de Paz:

- Número de entrevistas: 29 aproximadamente.
- Información General:
- Apellidos y Nombres:
- Género:
- Formación Académica:
- Formación Militar o Policial:
- Años de Servicio:

- Rol en la UEMPE:

<b>Instrumento N°1. Dirigido a Personal participante en el curso de formación UNPOL-UEMPE 2021</b>
Preguntas Guía
<p>a) ¿Considera usted que el Estado Ecuatoriano ha impulsado la implementación de la Resolución 1325 aprobada por el Consejo de Seguridad de la ONU?</p> <p>¿De qué forma?</p> <p>¿Por qué no?</p>
<p>b) ¿Cree usted que se han logrado cronológicamente avances referentes a la igualdad de oportunidades entre géneros al interior de la Fuerzas Armadas del país?</p> <p>¿De qué forma?</p> <p>¿Por qué no?</p>
<p>c) ¿De qué forma podría la mujer ecuatoriana ejercer un rol favorablemente efectivo en las distintas Operaciones para el Mantenimiento de la Paz internacional?</p>
<p>d) ¿Considera usted que el personal militar/policial femenino ecuatoriano tiene el entrenamiento, capacidades y potencial para ser asignadas y desplegadas en este tipo de misiones?</p> <p>¿Cuáles son?</p> <p>¿Por qué?</p>
<p>e) ¿Cuáles piensa Usted serían las principales restricciones que tendría el personal femenino ecuatoriano al participar en las misiones de Paz de la ONU por ejemplo infraestructura, Seguridad, Capacidad Física entre otras?</p>

f) ¿Puede usted caracterizar al personal femenino desplegado en estas Operaciones? Por ejemplo, formación académica, militar, edad, años de servicios en las Fuerzas Armadas/Policía, y otras que usted considere necesarias?

*Fuente:* Curso de Formación UNPOL-UEMPE (2021).

## Anexo N° 2

### **Propuesta de Política de Internalización de la Resolución N°1325 Sobre la Transversalización de Género en los Procesos de Adoctrinamiento y Entrenamiento de Cascos Azules Ecuatorianos**

#### **Considerando:**

Que la Constitución de la República al tratar de los derechos y sus principios de aplicación, en el artículo 11, numeral 2, garantiza el derecho a la igualdad consagrando que “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” a la vez que el derecho a la no discriminación, entre otras cosas, por cuestiones de género, disponiéndose la obligación legal de la sanción a toda forma de discriminación, así como la obligación del Estado en adoptar medidas de acción afirmativa para la promoción de la *“igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”*

Que en el artículo 70 de la Constitución de la República se dispone 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.”*

Que la Constitución de la República, en el artículo 158 determina que las Fuerzas Armadas son una institución de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos.

Que el Estado ecuatoriano ha suscrito y ratificado instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos de las mujeres como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer” (CEDAW) por sus siglas en inglés, la que establece que: *“la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará 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”*, misma que fue 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 (Convención Belén Do Pará, Brasil, 1994).

Que la Resolución N° 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, 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 N° 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, la planificación posterior de los conflictos y la consolidación de la paz, incluso procurando que participen más en la adopción de decisiones políticas y económicas (...)”*

Que la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, en el artículo 10, literal p), contempla entre las atribuciones y responsabilidades del Ministro/a de Defensa Nacional, *“Garantizar el respeto a los derechos humanos por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas en el cumplimiento de su deber.”*

Que el Ministerio de Defensa Nacional incorpora la visión de Derechos Humanos y Género al interior de las Fuerzas Armadas a través de la Agenda Política de la Defensa, la cual contempla los Derechos Humanos como un campo de acción en la conducción política de la defensa, y dentro de este campo señala como acciones a realizar: la promoción de políticas de derechos humanos y derecho internacional humanitario, políticas para la igualdad de género y no discriminación, normativas, buenas prácticas, prácticas de convivencia y respeto a la identidad cultural de sus miembros sobre la base de los principios orientadores en contra de la discriminación racial y cultural; además de crear mecanismos internos para la participación de la mujer en pie de equidad.

Que en ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 154, numeral 1, de la Constitución de la República, y el artículo 10, literal g) de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional,

**Resuelve:**

**Art. 1. Expedir la POLÍTICA DE INTERNALIZACIÓN DE LA RESOLUCIÓN UNSC 1325 SOBRE LA TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE ADOCTRINAMIENTO Y ENTRENAMIENTO DE CASCOS AZULES ECUATORIANOS, acorde al siguiente texto:**

**Art. 2. Condenar** toda acción, acto y/o hecho individual, de grupo y/o institucional que pueda ser entendido como discriminación contra la mujer, entendiéndose la misma 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 equidad de género, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**Art. 3. Garantizar** la conformación, sobre una base de equidad, de 50% de personal femenino en la conformación de los cuerpos de cascos azules ecuatorianos.

**Art. 4. Establecer** políticas afirmativas en las convocatorias de postulación, selección y reclutamiento para dotar al personal femenino de 10 puntos adicionales sobre 100 puntos de calificación, mientras se alcance la completa equidad de género en las Fuerzas Armadas.

**Art. 5. Incluir** en las materias de formación en derechos humanos de todo el personal militar destinado a cascos azules de componentes de aprendizaje en aspectos de género, no discriminación y no violencia sexual.

**Art. 6. Disponer** la realización de un protocolo de actuación, tratamiento e investigación para casos de acoso, violencia y/o discriminación por causas de género.

**Art. 7. Ordenar** medidas de protección para el personal femenino que denuncie y se compruebe que haya sido víctima de hechos de acoso, violencia y/o discriminación por causas de género, durante toda la sustanciación del proceso de modo de preservar su integridad física, emocional, sexual y laboral.

**Art. 8. Hacer saber** al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas lo dispuesto en el presente para su operativización inmediata en todos los Planes de Acción Nacionales para las Fuerzas Armadas, y en especial, a los cascos azules ecuatorianos.

**Art. 9.** 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. 10.** 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. Publíquese y comuníquese.

Dado en Quito, Ministerio de Defensa Nacional, a los 25 días del mes de junio de 2022.

**Ministro/a de Defensa Nacional**