

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador

Departamento de Sociología y Estudios de Género

Convocatoria 2019-2020

Tesina para obtener el título de especialización en Género, Violencia y Derechos Humanos

“¿Se hace camino al andar?”: de la igualdad formal a la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas del Ecuador

Juan Carlos Montesdeoca Revelo

Asesora: Guglielmina Falanga

Lectora: Virginia Villamediana

Quito, febrero de 2021

Dedicatoria

A todas las mujeres, y también a los hombres, que integran o aspiran a integrar las Fuerzas Armadas del Ecuador, porque –parafraseando a Yuval Davis, quien, a su vez, citaba a uno de sus profesores– hablar de los problemas de las mujeres sin hablar de los hombres es como si se aplaudiera con una sola mano; porque la igualdad es una responsabilidad de todas las personas.

Epígrafe

Cuando miramos con solo con un ojo nuestro campo de visión es limitado y carece de profundidad. Si miramos luego con el otro, nuestro campo visual se amplía, pero todavía le falta profundidad. Solo cuando abrimos los dos ojos a la vez logramos abrir todo el campo de visión y tener una percepción más exacta de la profundidad del conocimiento y sus plurales matices.

Gerda Lerner

Tabla de contenidos

Resumen	VIII
Agradecimientos.....	IX
Capítulo 1	1
¿Por qué estudiar el camino hacia la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas?	1
1.1. Antecedentes de la igualdad sustantiva	1
1.1. Justificación	4
1.2. Planteamiento del problema de investigación	5
1.3. Objetivos.....	6
1.4. Estructura de la tesina.....	7
Capítulo 2	9
La igualdad sustantiva y las Fuerzas Armadas: la ruta por las teorías y los contextos	9
2.1. Los estudios sobre la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas: notas para un	9
estado del arte	9
2.2. Fundamentos teóricos que sustentan el feminismo de la igualdad	13
2.3. Contexto histórico, social y políticas públicas en torno a la igualdad formal y	20
la igualdad sustantiva.....	20
2.4. Contexto de la inclusión femenina en las Fuerzas Armadas del Ecuador	27
2.4.1. Política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador	30
2.5. Conclusiones parciales	36
Capítulo 3	39
¿Cuánto hemos recorrido en el camino hacia la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas?....	38
Análisis de los resultados	39
3.1. Igualdad formal, un camino necesario a recorrer para alcanzar la igualdad sustantiva	40
3.2. ¿Qué limita el logro de la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas de Ecuador?.....	46
3.2.1. Factores que afectan la igualdad de oportunidades.....	47
3.2.2 Factores que afectan la igualdad de resultados	48
3.2.3. Factores que afectan la igualdad de dignidad humana.....	48
Conclusiones	51
Anexos.....	56

Lista de referencias.....58

Ilustraciones

Tablas

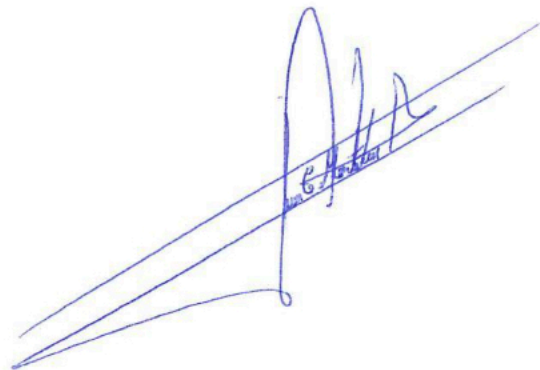
Tabla 1. Política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.....31

Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesina

Yo, Juan Carlos Montesdeoca Revelo, autor de la tesina titulada “¿Se hace camino al andar? de la igualdad formal a la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas del Ecuador” declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de especialización en Género, Violencia 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, febrero de 2021



Juan Carlos Montesdeoca Revelo

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo determinar los factores que afectan el logro de la igualdad sustantiva a partir del cumplimiento de la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, inspirada en el aumento discreto pero sostenido de la incorporación de la mujer a las carreras militares. Se parte de la hipótesis de que una auténtica igualdad depende de la atención a las desigualdades específicas y el acceso a las mismas oportunidades para las mujeres, en el cumplimiento de las políticas de género en las Fuerzas Armadas.

En la tesina se realiza un análisis cualitativo de los factores que afectan el cumplimiento de esas políticas, a partir de las entrevistas estructuradas a mujeres que integran las Fuerzas Armadas, la observación participante y el análisis bibliográfico documental de los documentos que rigen la Política de Género en ese organismo. Se emplean los métodos etnográfico y bibliográfico documental.

Los resultados indican que existen factores que repercuten negativamente en la igualdad de facto como contraparte de la igualdad formal, y que se relacionan con la igualdad de oportunidades, la igualdad de resultados y la igualdad de dignidad humana. Se concluye que, si bien la Política de Género de las Fuerzas Armadas de Ecuador ha dictado normativas contra la discriminación por género en la dimensión socioeconómica, aún le queda un largo camino por recorrer en las dimensiones sociales –en la interrelación del género con otras categorías como raza, género, y edad– y culturales, donde permanecen arraigados los mayores prejuicios.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a las mujeres que ofrecieron sus testimonios y expresaron sus inquietudes y convicciones para realizar esta aproximación al tema de la igualdad.

Agradezco a mi tutora por sus observaciones; y a todas las personas que de alguna manera han colaborado institucional o personalmente con la investigación.

Capítulo 1

¿Por qué estudiar el camino hacia la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas?

1.1. Antecedentes de la igualdad sustantiva

Esta investigación constituye un acercamiento al tema de la igualdad sustantiva, uno de los conceptos que más fuerza ha alcanzado en los últimos años como garante de la verdadera equidad entre hombres y mujeres en diversos escenarios, y cómo se han implementado mecanismos para su consecución en las Fuerzas Armadas (FF. AA) de Ecuador.

La lucha en contra de las desigualdades históricas entre hombres y mujeres data de varios siglos y es el resultado de la manifestación de las demandas de diferentes movimientos feministas para erradicar la tradicional brecha de género (Smeal 1980). Estos se han enfrentado a las relaciones de poder establecidas de supremacía masculina que perpetúan la discriminación de la mujer en todos los ámbitos (ONU Mujeres 2015).

La brecha de género, descrita por Eleanor Smeal (1980), se refiere a la diferencia entre las categorías de una variable en relación con las tasas masculinas y femeninas en muchos ámbitos, por ejemplo, el político, laboral, económico y cultural. Alude a las desigualdades existentes en relación con el acceso a oportunidades, nivel de participación, influencia, remuneración y beneficios, control y uso de los recursos, que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano (Sánchez y Pinto 2013).

Estudios feministas como los de Celia Amorós (1994), Amelia Valcárcel (1997), Victoria Sau (1998) y Marcela Lagarde (2011) han denominado feminismo de la igualdad a una teoría y movimiento social cuyo fin es lograr la equidad entre hombres y mujeres, y plantean que esto no será suficiente con la obtención de la igualdad formal, sino que demanda de un nuevo contrato social (Amorós 1999).

El feminismo de la igualdad también abarca otras corrientes feministas como son las sufragistas, socialistas, marxistas, anarquistas y radicales. Entre las mujeres más destacadas a lo largo de la historia del feminismo de la igualdad se encuentran Olympe de Gouges y Mary Wollstonecraft en

el marco de la Revolución francesa, las sufragistas y marxistas Flora Tristán, Alejandra Kollontai y Sylvia Pankhurst, y las radicales Kate Millett y Shulamith Firestone. En Europa, y específicamente en España, sobresalen Celia Amorós, Amelia Valcárcel, Victoria Sau y Alicia Puleo, de orientación ecofeminista. En el área latinoamericana, Marcela Lagarde y Rita Segato en México, María Luisa Femenías en Argentina, Alda Facio en Costa Rica, Matilde Hidalgo de Prócel en Ecuador y Elida Aponte en Venezuela.

Muchas organizaciones también se han pronunciado en favor de erradicar la discriminación de género, entre ellas la Organización de Naciones Unidas (ONU) que desde su fundación en 1945 abogó por el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, también señala la importancia de este principio y la prohibición de toda forma de discriminación de género, así como el derecho de las personas, sin distinción de sexo, a participar en la toma de decisiones políticas e intervenir en asuntos públicos.

La Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres de 1954, expresa la necesidad de poner en práctica el principio de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, enunciado en la Carta de las Naciones Unidas. En la siguiente década se firman los Pactos internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en ambos casos los Estados manifiestan su compromiso de garantizar los derechos sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, religión, opinión política, entre otras.

En materia de igualdad entre hombres y mujeres, marca un hito significativo la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) de 1979, considerada como el instrumento jurídico internacional más influyente en la historia de la lucha en contra de todas las formas de discriminación de género (ONU Mujeres 2015). Se compone de 30 apartados en los que se define la discriminación contra las mujeres y sus múltiples manifestaciones, además establece la obligación de los Estados Parte que firman el convenio de poner fin a tal forma de discriminación mediante acciones y leyes que reflejen la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

En el seno del Comité CEDAW se concibió el concepto de igualdad sustantiva, en su Recomendación General No. 25. Hasta entonces, se habían empleado los conceptos de igualdad real o efectiva, igualdad de facto o hecho frente a la formal, para describir la concreción de las disposiciones legales en materia de paridad entre hombres y mujeres.

La igualdad sustantiva es la igualdad de hecho o material por oposición a la igualdad de derecho o formal. Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales, legales o de política pública (ONU Mujeres 2015, 3).

Este concepto adquirió gran reconocimiento en los últimos 20 años, ya que entraña una igualdad legítima promovida por la equiparación de condiciones y oportunidades para acceder a la garantía de derechos implementados formalmente.

En las últimas décadas, se ha manifestado una creciente preocupación a nivel global por la participación activa de las mujeres en todas las esferas de la vida social, política, económico, cultural. En América Latina, las feministas, de acuerdo con Bareiro y Soto (2015), han generado un amplio movimiento con el apoyo de organizaciones que defienden la igualdad, para desarrollar mecanismos, redes de apoyo, teorías y políticas públicas que respondan a demandas históricas como el derecho de las mujeres a participar plenamente en la toma de decisiones, ocupar cargos importantes y evitar la violencia de género.

El influjo de tales acciones ha servido de impulso en los distintos contextos de actuación nacional e internacional, para la creación de diálogos gubernamentales, convenciones y leyes de protección que garanticen la igualdad entre hombres y mujeres. Si bien se han logrado avances significativos y el pronunciamiento estatal para instaurar leyes que garanticen la igualdad de derecho, en la actualidad se cuestiona si es suficiente para lograr una auténtica igualdad de hecho o material. La igualdad de oportunidades no significa estrictamente el logro de la igualdad sustantiva.

Ecuador no ha estado ausente de las históricas demandas femeninas por la igualdad de género. Similares a las de muchos países de la región, parten de acciones para erradicar la discriminación

y que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género. En los últimos años, estas peticiones han trascendido a partir de la Constitución de 2008, aún vigente en Ecuador, donde se introducen las bases legales para el logro de la igualdad de derechos, pero no se toman en cuenta mecanismos de cumplimiento para acabar con la desigualdad de facto o sustantiva que pueden padecer las mujeres en dependencia de su edad, nivel socioeconómico o escolar, raza, etnia, orientación sexual, y otros.

El país se encuentra adscrito a convenciones y programas internacionales que defienden los derechos elementales de las mujeres entre ellos el CEDAW (1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará (1994), Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD, 1994), la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing (1995) y la Agenda 2030 que plantea los objetivos para el Desarrollo Sostenible (2016).

1.1. Justificación

El tema objeto de estudio reviste gran importancia pues el logro de la igualdad de género ha sido ampliamente debatido y posee una repercusión en los ámbitos público y privado como contextos donde se manifiestan las desigualdades y la discriminación contra la mujer. Por su parte, el logro de la igualdad sustantiva entraña muchos factores, pues no solo se enfoca en el resultado de la paridad formalmente reconocida por la ley sino en la ruptura de barreras que supriman la concreción de esos derechos en la práctica.

El territorio ecuatoriano ha adoptado las leyes y políticas que permiten a la ciudadanía convivir con igualdad de derechos, pero aún persisten diferencias en algunos ámbitos que deben ser analizadas con profundidad y poder tomar medidas específicas como la mayor representatividad de mujeres en cargos públicos, su participación en la toma de decisiones políticas, la equitativa remuneración laboral, entre otras. Para el logro de la igualdad sustantiva se necesita erradicar las brechas de género o barreras que imposibilitan en la práctica, el cumplimiento de los derechos formalmente establecidos.

1.2. Planteamiento del problema de investigación

Para el análisis de este fenómeno en el contexto ecuatoriano, se realizó un estudio de caso sobre el cumplimiento de los derechos formales de igualdad de género establecidos que garantizan la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas del Ecuador. Como evidencian Fabián Luque y Víctor Cuevas (2012), la incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas en América Latina se ha desarrollado positivamente y ha ido en moderado aumento, con respecto a la ausencia casi total que se advertía en el Censo de Población y Vivienda y Económico de 2010 (INEC 2010). Datos de ese ejercicio censal reflejan que, para la fecha, apenas un 0,6 por ciento del personal ocupacional en las Fuerzas Armadas eran mujeres. Actualmente, según la página web del Ministerio de Defensa Nacional, la relación porcentual es de 2,9, con respecto al total de la fuerza ocupada.

Las estadísticas en ascenso revelan el resultado de las transformaciones en materia de género, el papel cada vez más activo y creciente de las mujeres en la sociedad y la evolución en la naturaleza de las fuerzas armadas. Pero la mínima representatividad evidencia que persisten limitaciones para identificar la carrera militar como una opción para las mujeres en Ecuador. La revista de Ciencias de Seguridad y Defensa (2017), sobre el ingreso de mujeres en las Fuerzas Armadas, plantea que aun cuando “son una fuente vital de mano de obra para el ejército, su aceptación e inclusión sigue siendo un desafío” (Morales et al. 2017, 125). En la práctica, terreno donde se mide el verdadero cumplimiento de la igualdad sustantiva, no existen datos suficientes para corroborar el alcance de estas políticas de género como verdaderos agentes de cambio en materia de igualdad, problema que esta investigación pretende abordar. Urge escuchar las opiniones y las perspectivas de las mujeres que participan en las FF. AA., aspecto que ha quedado relegado en los trabajos citados y al que este prestó especial atención.

1.2.1. Pregunta de investigación

Para constatar posibles debilidades en el cumplimiento de los derechos formales de paridad de género que afectan el logro de la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas del Ecuador se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Qué factores obstaculizan el cumplimiento de la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador para el logro la igualdad sustantiva?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Para guiar coherentemente la investigación se estableció como objetivo general:

- Determinar los factores que afectan el logro de la igualdad sustantiva a partir del cumplimiento de la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar los protocolos de igualdad de género vigentes en las Fuerzas Armadas del Ecuador tomando en consideración los principios de igualdad y no discriminación de género.
- Determinar el nivel de cumplimiento de la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.
- Describir los principales factores detectados que afectan el logro de una auténtica igualdad sustantiva en contraste con la igualdad formal establecida por la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

Como hipótesis del estudio se proyectó que el logro de una auténtica igualdad sustantiva depende de la atención a las desigualdades específicas y el acceso a las mismas oportunidades en el cumplimiento de las políticas de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

La investigación es de naturaleza eminentemente cualitativa y se emplearon los métodos etnográfico y bibliográfico documental para acopiar información. Se tomaron en consideración los principales autores que abordan el tema, documentos normativos que regulan el cumplimiento de la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de toda forma de violencia. Se realizó un trabajo de campo que partió del análisis documental del reglamento para mujeres de las Fuerzas Armadas y los protocolos de igualdad de género vigentes en la institución. La verificación del cumplimiento de la Política de Género se constató mediante entrevistas a mujeres que son parte del Ejército ecuatoriano, y la observación de los procesos y actividades que son ejecutados en este contexto.

El trabajo de campo consistió, en primer lugar, en la observación participante y estudio del contexto donde se genera la hipótesis, en este caso las Fuerzas Armadas del Ecuador. Los hallazgos de esa observación y análisis documental, pueden fortalecer las teorías acerca del fenómeno estudiado, que guarda relación con los fundamentos teóricos generales del tema, y permitieron corroborar la hipótesis planteada. Se observó, además, el comportamiento y evolución de las variables a través de guías orientadas a este fin que permiten hacer una descripción de las mismas (Ruano 2007). Otro instrumento muy valioso, según Arce (2000), es la entrevista a mujeres que forman parte de las Fuerzas Armadas del Ecuador, para evaluar el cumplimiento de las políticas de género (Ver Anexo 1). La entrevista estructurada se aplicó a cinco mujeres seleccionadas a través de un muestreo aleatorio simple en la ESMIL, en condición de informantes claves, con el objetivo de comprobar cómo se cumplen los protocolos de igualdad de género vigentes en la Fuerzas Armadas.

1.4. Estructura de la tesina

La tesina se estructura en tres capítulos. En el capítulo introductorio se han declarado los antecedentes y problematización de la igualdad sustantiva como categoría de investigación dentro del entorno de las Fuerzas Armadas de Ecuador. Se ha justificado la importancia del acercamiento a este tema desde la academia por constituir uno de los reclamos más marcados de los movimientos feministas en el mundo y del cual el país no está ajeno. Además, se ha planteado la pregunta de investigación que guiará el estudio y se han declarado los objetivos generales y específicos. Se ha realizado una breve introducción al concepto teórico de igualdad sustantiva, y se ha explicado la metodología que sostiene esta investigación.

En el Capítulo 2 se exponen con exhaustividad las reflexiones teóricas del tema en cuestión, el estado del arte a la luz de la revisión crítica de los autores y documentos legales que norman la igualdad de género y su relación con el logro de la igualdad sustantiva en los diferentes contextos de aplicación, tanto a nivel internacional como nacional, y específicamente en las Fuerzas Armadas del Ecuador, estudio de caso de la investigación.

En el tercer capítulo se realiza un análisis de los datos recolectados con la aplicación de instrumentos y se revelan los resultados emanados del estudio para comprobar la hipótesis de

investigación formulada. Se responde a la pregunta de investigación y se desarrollan los objetivos generales y específicos planteados para dar respuesta al problema de investigación. Además, se ofrecen conclusiones y recomendaciones para contribuir al fortalecimiento de la igualdad sustantiva en la política de género de las Fuerzas Armadas de Ecuador.

Durante la investigación se comprobó la aplicación efectiva, a efectos formales, de la Política de Género de las Fuerzas Armadas de Ecuador, implementada en 2013. Se han manifestado avances indiscutibles, al plasmar en un cuerpo legal normativas dirigidas a la no discriminación por género y a la inclusión de mujeres en las filas militares, pero aún no ha logrado promover una verdadera igualdad sustantiva en el contexto de las Fuerzas Armadas de Ecuador.

Los resultados de esta investigación arrojaron que los objetivos recogidos en la Política de Género de las Fuerzas Armadas de Ecuador no se cumplen a todos los niveles y por tanto afectan el alcance de la igualdad de facto, o sea, no logra trascender de ser un principio legalmente establecido por actores sociales para convertirse en un referente constante de los individuos comunes en sus prácticas cotidianas. En la no atención a las desigualdades específicas radica la principal limitación de la Política de Género analizada en el transcurso de esta investigación.

Capítulo 2

La igualdad sustantiva y las Fuerzas Armadas: la ruta por las teorías y los contextos

En este capítulo constan los aspectos teóricos y contextuales que sirven de guía a la presente investigación. Se inicia con el estado del arte que permite identificar las líneas de investigación y las propuestas tanto teóricas como referenciales en torno al tema de la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas. Después se exponen los fundamentos teóricos que sustentan el feminismo de la igualdad para luego describir el contexto histórico y social, y las políticas públicas en torno a la igualdad formal y la igualdad sustantiva. Finalmente se analiza el contexto de la inclusión femenina en las Fuerzas Armadas del Ecuador, con énfasis en la Política de Género de la institución.

2.1. Los estudios sobre la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas: notas para un estado del arte

La historia de las luchas por los derechos humanos y sociales se sustentan en lograr la igualdad; fundamentalmente se reclama a los Estados la igualdad formal para llegar gradualmente a la igualdad real o sustantiva, que muchas veces tarda más en concretarse. En palabras del sociólogo Manuel Antonio Garretón existen diferencias entre igualdad y equidad:

En tanto la equidad apunta a la igualdad de oportunidades individuales para la satisfacción de un conjunto de necesidades básicas o aspiraciones definidas socialmente, la igualdad apunta a la distancia entre categorías sociales respecto del poder y la riqueza, o si se quiere del acceso de instrumentos que determinan el poder sobre lo personal y el entorno. Una sociedad puede ser a la vez equitativa y desigual (Garretón 1999, 45).

Esta idea puede representarse también a la inversa: un contexto social puede considerarse igualitario, pero no precisamente equitativo. La equidad defiende que cada quien recibe lo que le corresponde o merece, en cambio la igualdad, implica recibir el mismo trato sin considerar las diferencias. Igualdad implica disfrutar de los mismos derechos ante la ley, y está orientada a eliminar la discriminación. La equidad enclava como principio de justicia a la igualdad y se complementan. En palabras de la filósofa Amelia Valcárcel, “la igualdad es ética y la equidad es política” (Valcárcel 1997, 58).

Liliana Castrillón y Pía von Chrismar (2013) revisan los principales logros en temas de igualdad con relación a la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas sudamericanas. Se aproximan al fenómeno desde una perspectiva regional para balancear progresos y puntos pendientes. Con base en el desempeño de mujeres en el cargo de presidenta y ministra de Defensa, analizan si se impulsó un mayor desarrollo de políticas bajo una perspectiva de género en las instituciones castrenses. Concluyen que ha sido un “proceso más bien heterogéneo” y que “en el seno del Consejo de Defensa Suramericano se pueden lograr significativos avances impulsados a través de la cooperación regional” (Castrillón y Pía von Chrismar 2013, 91). De ese modo, este trabajo /constituye un primer diagnóstico sobre el estado de la participación femenina en el ámbito de la defensa.

En 2015, se publicó la obra *El rol de la mujer en las fuerzas armadas. Desde la óptica de los Colegios de Defensa de Iberoamérica*. En este libro, donde se compilan los artículos presentados en la XV Conferencia de Colegios de Defensa Iberoamericanos, realizada en octubre de 2014 en Chile, aparecen trabajos sobre la situación de las mujeres en las FF.AA. (Gómez Nieto 2015). Aun cuando tales trabajos se quedan en la valoración de la inclusión de las mujeres como aspecto primordial y se expresan en términos de igualdad formal, esta compilación es un valioso material para contextualizar el proceso de inclusión de las mujeres en las fuerzas armadas del continente. Así puede constatarse en el siguiente fragmento del Prefacio:

Con la inclusión de la mujer en los organismos de seguridad del Estado, que en épocas pasadas no se veía práctica ni realizable, se cumplen hoy en día a cabalidad los mandatos y la normatividad dispuestos en nuestras constituciones y en legislaciones y disposiciones internacionales que ordenan mantener la igualdad de género en todos los órdenes de la vida de las naciones (Rodríguez Barragán 2015, 12).

Por su parte, Madriz Franco (2017), en su artículo “Las necesarias políticas inclusivas de género en el seno de la FANB” plantea la temática desde la perspectiva de los derechos y con el enfoque de la ciudadanía. Así argumenta la necesidad de la elaboración y ejecución de políticas inclusivas de género en las Fuerzas Armadas de Venezuela a fin de “profundizar el empoderamiento político de las mujeres por medio de su participación en el ámbito militar” (Madriz Franco 2017, 103). Una de sus conclusiones más importantes —y de la cual se nutre este trabajo— es la

persistencia de la tensión entre igualdad formal e igualdad sustantiva (Madriz Franco 2017), cuestión generalizable pues no es privativa del caso venezolano; la autora así lo remarca: “la igualdad sustantiva de género aun es tarea pendiente, la igualdad formal en muchos casos oculta el hecho que el patriarcado si bien ha cedido espacios, todavía constituye una relación social de poder hegemónica” (Madriz Franco 2017, 112).

Un estudio reciente en Perú, realizado por Mendoza Rodríguez (2019), analiza la situación y ofrece respuestas, desde el punto de vista jurídico, a la temática de la discriminación y, en especial, a la discriminación por sexo de la mujer y más específicamente, de la mujer cadete que ingresa a las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales en el Perú. Su trabajo se basa en un análisis normativo y también se enfoca desde el concepto de ciudadanía.

También los estudios institucionales e informes han contribuido a poner esta temática en los centros de discusión. Dos ejemplos clave son: “Propuesta de misión, visión, valores y marco conceptual del observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres del ejército y fuerza aérea mexicanos” (2013); y “La perspectiva de género en los Ejércitos: misiones y conformación interna”, de Marcela Donadio (2018). El primero sin dudas es un documento pionero sobre el tema de la igualdad a nivel institucional. En cuanto al segundo, se basa en la noción de equidad y ciudadanía, al mismo tiempo aporta importantes lecciones que valen la pena incorporar en la perspectiva del presente estudio:

Incorporar la perspectiva de género supone revisar normativas internas y legislación. Este trabajo ha demostrado ser arduo, también porque el tema se imbrica en muchos aspectos de la vida cotidiana militar. (...) La base de una verdadera perspectiva de género es la educación militar. Necesita ser incluida desde el inicio de la formación militar: en las escuelas y academias de ingreso (Donadio 2018, 37-38).

En el caso de Ecuador, los acercamientos a la temática están empezando a ganar campo en los estudios tanto de licenciatura como de posgrado. Muestra de ello es la tesis “Participación de las oficiales de las fuerzas armadas del Ecuador en operaciones de mantenimiento de la paz”. En esta disertación, Cuaspud Hernández (2016) explora la inserción de las mujeres a las Fuerzas Armadas del Ecuador como uno de los principales eventos que determinaron la reestructuración

institucional y social dentro del Estado ecuatoriano. La autora presta atención a los debates sobre el desarrollo de la mujer dentro de la carrera militar y los prejuicios de origen histórico, institucional y de carácter social que condicionan su desarrollo en las distintas actividades, así como la incidencia de los imaginarios sociales para que tales actividades sean consideradas como exclusivas para hombres (Hernández 2016). Sus hallazgos se reafirman en el trabajo de Donadio (2018):

La inclusión de la perspectiva de género necesita ser vista como parte de la reforma de un sector. Justamente por sus características transversales, impacta en planos variados de la cultura y estructura militar, y los procesos serán más armónicos en tanto se integren a definiciones amplias tales como las misiones para las que los Ejércitos se preparan y qué capacidades se necesitan para ello (Donadio 2018, 37).

En esta misma línea Iturralde (2015), en su investigación “La mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas: un espejo de la sociedad”, publicada en la revista *El Outsider* 3.3, relata cómo gradualmente, la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas se muestra cada vez más profesional y en similares condiciones de sus compañeros varones. Por su parte, Iza Orbe (2016) amplía este tema en su tesis de maestría “La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)”, en la cual determina los aspectos que han posibilitado o limitado la implementación de la Política de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador. Además, explica la importancia del análisis de las políticas públicas y la relación entre género y las instituciones de las Fuerzas Armadas del Ecuador, así como los avances producidos a raíz de la Política de Género en las Fuerzas Armadas.

Una de las investigaciones más recientes que se toma como referencia es la de Tapia (2019), “Análisis de la ejecución de las políticas de inclusión de género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas en el periodo 2012-2017”, que analiza, a la luz de la implementación de las políticas de género en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas en el periodo 2012-2017, si estas estrategias significaron una modernización y auténtico avance en el ámbito militar ecuatoriano, con cambios notables.

La revisión de estos trabajos permite trazar perspectivas y enfocar la problemática de la igualdad sustantiva en la presente investigación. De ello se deduce la importancia de revisar los cuerpos legales internacionales, regionales, nacionales e institucionales, así como partir del enfoque de los derechos y la equidad. Pero también surge la necesidad de escuchar las opiniones y las perspectivas de las mujeres que participan en las FF. AA., aspecto que ha quedado relegado en los trabajos citados y al que presta especial atención.

2.2. Fundamentos teóricos que sustentan el feminismo de la igualdad

Para la comprensión cabal del feminismo de la igualdad y la necesidad de erradicar las brechas de género que trascienden a la igualdad formal, se debe realizar un análisis teórico a partir de los aportes de las figuras más destacadas en el estudio de la temática, fundamentales para desarrollar investigaciones de esta naturaleza. Entre ellas sobresalen María Isabel Santa Cruz (1992), Celia Amorós (1994) con sus teorías sobre el feminismo de la igualdad y la diferencia, y Empar Pineda (2012) que profundiza en los movimientos feministas y la igualdad de género.

Celia Amorós realiza un análisis de esencia filosófica que establece una conexión entre el feminismo, igualdad y crítica ilustrada en una suerte de reivindicación magistral hacia el patriarcado que perpetúa relaciones de poder no acordes con la evolución de las relaciones sociales. De acuerdo con Kubissa (2016) esta triada que imbrica crítica, feminismo e igualdad es “poco habitual en la reflexión filosófica” y se convierte en derrotero que guía la obra de Celia Amorós en “el viaje de la razón hacia su propia autocrítica en tanto que razón patriarcal” (2016, 223).

El feminismo de la igualdad, según los criterios de Celia Amorós (1994), marca su origen en la Ilustración, y se fundamenta en el concepto de universalidad. Esta universalidad percibe a todos los seres humanos como sujetos que, dentro de su intersubjetividad, poseen una naturaleza común, y en tal sentido, somos iguales. Este enfoque sobre la igualdad no homogeniza, sino que reconoce las diferencias entre hombres y mujeres y la necesidad de generar acciones sobre esa base para conseguir las mismas libertades como sujetos de derechos.

Celia Amorós (2007, 25) concibe a la igualdad de género como un “concepto normativo regulador de un proyecto feminista de transformación social”. En sus construcciones teóricas esclarece que no implica la identificación con el opresor, en este caso el hombre; sino que es una reivindicación universal ante la limitación del derecho de ser diferente y la posibilidad de dialogar y convivir armónicamente con esas diferencias (Amorós 1994, 10).

Para la filósofa, el feminismo germina de una concepción moderna del ser humano, “no es concebible en un medio en el que no haya prendido la lógica generalizadora de la democracia” (Amorós 2000, 83). Esta noción moderna concibe al ser humano como un ente libre, con determinación, plena voluntad y derechos, una condición sine qua non que hace posible una auténtica igualdad como proyecto feminista.

El feminismo de Celia Amorós sobreentiende que el ser humano posee “una capacidad crítica de distanciamiento, de objetivación, de tantear alternativas y redefiniciones” (Amorós 2000, 19), los que los hace competentes para transformar significados, interpelar discursos hegemónicos y otorgarles un nuevo sentido a situaciones diversas. Conecta esta apreciación profundamente humanista con el feminismo, por tener como fundamento la consideración del ser humano como un sujeto autónomo, responsable, reflexivo y crítico (Amorós 2000, 25).

Los postulados ilustrados humanistas son la base de la interpretación del feminismo de la igualdad que proyecta un ser humano libre y soberano, signado por el concepto de universalidad planteado por Amorós (1994) que cualquier individuo, femenino o masculino, es capaz de tomar decisiones racionales, ser coherente y actuar con sentido común. En su artículo *Feminismo: igualdad y diferencia*, Celia Amorós plantea cómo lo más importante no es que las mujeres propongan “códigos alternativos” con exigencias éticas precisas, sino que “pueda haber normas universalizables” (1994, 1). Su discurso sobre la universalización de códigos para lograr la igualdad de género, propone acabar con el doble código de moralidad, que coloca a los hombres en una situación privilegiada, y en tal sentido expresa:

La universalidad en sí misma, e independientemente de los contenidos es buena, es en sí misma un valor, por el hecho de ser norma que afecta a todo sujeto, de que son más los sujetos iguales ante

la ley. La universalización misma es una promoción ética del nuevo sujeto y tiene en sí misma por lo tanto un rango político superior (Amorós 1994, 1).

En el debate teórico de la igualdad, existen puntos de contacto como la distinción de que los roles de lo femenino y masculino son construidos social y culturalmente, signados por convenciones que discriminan y perjudican a una parte de la humanidad, en este caso a las mujeres (Pineda 2012). La lucha por la anulación definitiva de esta situación, obviamente provoca rechazo de la parte dominante.

La visión de género determina la percepción social de las mujeres y hombres y, esencialmente, es “un principio organizador, un código de conductas por el cual se espera que las personas estructuren sus vidas, sean femeninas o masculinas y se comporten femenina o masculinamente” (Santa Cruz 1994, 5). Este principio perpetuado históricamente justifica la discriminación hacia las mujeres.

Como construcción social de lo que significa ser hombre o mujer, y salvando diferencias biológicas evidentes, lo que determina esta división, señala María Isabel Santa Cruz, no es la diferencia sino “el modo en el que se la significa y se la valora, el modo en el que se la interpreta y se la vive” (1994, 5). El feminismo de la igualdad aspira a la eliminación de esta percepción socialmente construida, que remarca la diferencias y refuerza la exclusión; además reproduce la dominación de las mujeres por el solo hecho de serlo.

En este sentido, Empar Pineda (2012, 435) añade: “cuando hablo de igualdad, hablo de reivindicar la abolición de las diferencias artificiales en razón de sexo, los privilegios de un sexo sobre el otro, la desaparición de nuestra opresión de sexo”. La autora no solo define su ideal de igualdad, sino que propone y alienta a la acción directa contra la violencia de género, “contra la brecha salarial, contra la mínima participación del hombre en las tareas domésticas” (2012, 435). El concepto de igualdad de María Isabel Santa Cruz apoya lo anteriormente expresado:

Igualdad es equivalencia o tener el mismo valor en el sentido de no ser considerado ni por debajo ni por encima del otro; igualdad es equifonía, o sea, la posibilidad de emitir una voz que sea

escuchada y considerada como portadora de significado, goce y credibilidad (Santa Cruz 1992, 147).

La autora, aun cuando no nombra el término de igualdad sustantiva, sí lo sugiere por el hecho de que cada mujer, con sus diferencias de diversa índole, tiene derecho a ser tenida en cuenta. Por ello la urgencia latente de estrategias que garanticen el goce de los derechos fundamentales no solo en teoría sino en la práctica. La igualdad sustantiva va mucho más allá de la promulgación de una ley formal de igualdad, también conlleva un análisis desde la perspectiva de género sobre los posibles obstáculos y desafíos para el beneficio de esas disposiciones como sujeto de derecho. La igualdad sustantiva según Hepple (2001, 6) se enfoca en tres planteamientos básicos, “la igualdad de resultados, la igualdad de oportunidades y la igualdad de dignidad humana”. El autor insiste que estos tres principios son ineludibles y propone un método escalonado para promover la igualdad, que comienza con medidas de carácter voluntario y concluye con sanciones a las entidades que no cumplan los objetivos fijados.

Retomando la obra de Celia Amorós (1994) y sus postulados acerca del feminismo de la igualdad y de la diferencia, la investigadora esboza que toda igualdad presupone el derecho a las diferencias. Cuando se sientan las bases de una sociedad igualitaria, obviamente se legitima el derecho a la diferencia. De acuerdo con Amorós, la igualdad es vista “como concepto normativo regulador de un proyecto feminista de transformación social” (Amorós 2007, 87).

Como se ha planteado, la igualdad supone un tipo de relación que se establece entre individuos y que Amorós denomina “homologación”, es decir, de correspondencia, armonía y reciprocidad entre dos sujetos diferentes cuyos actos, valores y comportamientos se evalúan bajo los mismos parámetros y no de forma discriminatoria por el hecho de ser de un género u otro. En esta misma línea, Lidia Cirillo (2002) plantea que la igualdad “es condición necesaria para el reconocimiento del derecho a la diferencia” (2002, 98). Las autoras determinan que la discriminación está dada por considerar dos sujetos inconmensurables solo por ser hombre o mujer, y que no sean proporcionales las formas de valorar sus funciones y actividades cotidianas.

Amorós (2007) concibe la existencia de dos aspectos ineludibles para considerar que dos sujetos son iguales. Primero, “que exista un concepto universalizador, al menos virtualmente, por ejemplo: ser humano”, y, por otra parte, que este concepto se emplee tomando en cuenta la diversidad intrínseca en cada ser humano (Amorós 2007, 293).

Las teorías del feminismo de la diferencia han sido polémicas por varias razones. La primera, porque se ha tomado siempre al varón como medida de lo humano, y el hecho de no serlo se considera como contrario o inferior. El feminismo de Celia Amorós, reinventa y actualiza el término diferencia y se basa precisamente en la diversidad sexual, para establecer un programa de liberación de las mujeres hacia su auténtica identidad. Victoria Sendón (2002) esclarece en sus estudios la diferencia entre emancipación y libertad. “No queríamos ser mujeres emancipadas. Queríamos ser mujeres libres porque sí, por derecho propio” (2002, 24). El reto del feminismo actual es la articulación de esas libertades individuales y colectivas como derechos inalienables. Otra idea medular que defienden Amorós (2007) y Sendón (2002) es que la diferencia no significa desigualdad. El feminismo de la diferencia proyecta el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, pero nunca la igualdad con los hombres porque eso implicaría aceptar el modelo masculino. La reivindicación del papel de la mujer en sociedad que también es fundamental, y reivindicar que lo que hacen las mujeres puede ser significativo y valioso, aunque sea diferente a lo que hacen los hombres.

Una visión muy clara de la percepción de las desigualdades es la planteada por la investigadora Kathya Araujo (2013), que las relaciona con los principios normativos de igualdad presentes en una sociedad. Su pensamiento se sustenta en que no sería posible discernir desigualdades o determinar la legitimidad de la igualdad, si ellas no se hubiesen instalado como políticas y fundamentos de las sociedades modernas. Al haber sido tan polémicas, las desigualdades han recibido mucha atención, “mientras que la igualdad al haber sido mantenida como una construcción normativa abstracta ha tendido a ser abandonada a la filosofía” (Araujo 2013, 115). Por lo que considera también al principio de la igualdad como un problema sociológico, con mucho camino por recorrer.

Para Araujo (2007), la igualdad es a la vez, un principio normativo y un ideal social. El ideal social es la manifestación de lo deseable por la sociedad propiamente dicha y una aspiración de cómo deberían ser las personas y su interacción universal. “El ideal es la contracara imaginaria de la dimensión simbólica que encarna el principio normativo” (2007, 12). Estos ideales no son estáticos, sino que se van transformando, por ejemplo, en las nociones del derecho y en las interacciones sociales que son inherentes a las relaciones humanas y al lugar ocupado dentro de la vida social (Araujo, 2008).

Araujo (2013) se apoya en los criterios de Habermas (1998) cuando expresa que no todo ideal se materializa en principio normativo, por ejemplo, si el derecho se ha constituido en nuestra época en un verdadero ideal normativo. La igualdad como ideal de derecho es, en el orden legal, un valor principal que han priorizado una gran parte de los Estados, con énfasis en su versión de igualdad de oportunidades. Todo ello, apoyado por organizaciones internacionales como la ONU y CEDAW como garantía de la democracia y legitimación internacional, y el acceso a recursos que se encuentran condicionados a estas agendas (Araujo 2008).

Tanto la igualdad como la lucha por ella en los diferentes movimientos feministas en los países de la región latinoamericana, se ha asociado directamente a la democracia (CEPAL 2010). Las políticas gubernamentales contribuyen mucho a este fin, pero no resuelven con frecuencia conflictos que puedan darse en diferentes ámbitos muy específicos.

La igualdad como ideal social, según Araujo (2008), debe ser entendida a partir de factores sociales y culturales. La generalización de la igualdad no debe sustentarse puramente en la dimensión socioeconómica, sino que debe orientarse también al reconocimiento, un reconocimiento vinculado a los ideales del feminismo filosófico de Amorós (1994) de que todos somos seres humanos más allá de las diferencias de género.

En los estudios latinoamericanos de la igualdad realizados por Araujo (2008) se señala como aspecto positivo el aumento de la cobertura educacional, un pilar significativo en las aspiraciones de igualdad ciudadana y de acceso femenino a la educación superior. En síntesis, economía, política y transformaciones socioculturales aportan a la producción de un nuevo escenario de

afirmación de la igualdad (Araujo 2007, 25). La igualdad trasciende de ser un principio legalmente establecido por actores sociales, en ideal de referencia constante de los individuos comunes a partir de sus experiencias cotidianas, lo que se conecta con el logro de la igualdad sustantiva más allá de la formal.

Las tensiones entre igualdad y desigualdades no es un asunto regional sino una constante de las sociedades capitalistas modernas (Turner 1986), y tampoco en cada sociedad se observan las mismas desigualdades. Araujo (2013) plantea que en la región latinoamericana se dan dos líneas de pensamiento feminista, que muchas veces, no están delimitadas, sino más bien entrelazadas. Las líneas se bifurcan en un discurso radical de liberación de las sexualidades pero que, paradójicamente, posee un trasfondo particularmente heterosexual, como expresión pura patriarcal, y de la dominación y violencia masculina (Pisano 2001).

Otra línea es la vinculada al paradigma libertario, con aspectos asociados a la autonomía del cuerpo de las mujeres, la discriminación y definiciones de violencia de género. Esta línea no se considera en extremo radical, pues está marcada por la tradición del pensamiento feminista en América Latina, cuyo desarrollo teórico y político se asienta moderadamente en el feminismo de la igualdad (Araujo 2008).

El feminismo de la igualdad en Latinoamérica reposa en la generación de estrategias institucionales y jurídicas que fortalezcan los lazos entre el Estado y la sociedad, con la disposición de políticas y leyes que favorezcan el ejercicio de derechos por concepto de género, reconocidos por Araujo (2002) como paradigma de los derechos. El paradigma de derechos se sustenta en el logro de la institucionalización de normas jurídicas que medien en el ámbito de las sexualidades para regular “el ejercicio de poder masculino en ella, ya sea en cuanto este poder aparece traducido en violencia y abuso, ya sea en cuanto se expresa en la expoliación de la disposición de sus cuerpos a las mujeres” (Araujo 2008, 29).

En el debate entre el feminismo de la igualdad y el de la diferencia se relacionan algunos elementos contrapuestos. El feminismo de la igualdad apuesta por la racionalidad, la objetividad, el poder, la cultura y el ejercicio de derechos de las mujeres en el ámbito público. Por su parte el

feminismo de la diferencia, aborda en sus teorías la autonomía, la naturaleza del cuerpo femenino, la experiencia, el antipoder, la subjetividad y el ámbito privado.

Ambas convergen en la existencia de una identidad femenina; innata, para la diferencia, o adquirida, para la igualdad (Gamba 2008). El feminismo de la igualdad ha cuestionado el esencialismo del feminismo de la diferencia puesto que tiende a homogeneizar a las mujeres, cuya esencia es demasiado diversa, tal como plantea Valcárcel (2013), no existe la mujer sino mujeres diversas unas de otras.

Joan Scott (2011) reflexiona en torno al debate de la igualdad y la diferencia subrayando que es como un callejón sin salida, pero a la vez, las considera interdependientes y no excluyentes mostrando cómo la dicotomía se da entre igualdad y desigualdad, no entre igualdad y diferencia. Los discursos se entrecruzan desde sus visiones radicales o prudentes, porque las mujeres que hablan desde la diferencia tienen como objetivo final la igualdad.

2.3. Contexto histórico, social y políticas públicas en torno a la igualdad formal y la igualdad sustantiva

La protección de derechos humanos a nivel internacional se asienta en la conquista de la igualdad de derechos y a la no discriminación por concepto de género. Este principio se ha reafirmado durante muchos años a través de diversos convenios e instrumentos internacionales como la Carta de las Naciones Unidas de 1945, mediante la “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”,¹ y la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948, donde se dispone que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (Declaración Universal de Derechos Humanos 1948, art.1).

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) es un tratado internacional que data de 1979, cuya finalidad, como indica su nombre, es la eliminación de toda forma de discriminación en contra de la mujer, y además establece un plan de acción para poner fin a la violencia de género. Como ya se había

¹ Preámbulo, Carta de las Naciones Unidas (1945).

mencionado en el capítulo introductorio, en el marco de la Recomendación General No.25 del Comité CEDAW surge el concepto de igualdad sustantiva, para diferenciarla de la formal en el sentido de la concreción práctica de las disposiciones legales en materia de paridad entre hombres y mujeres.

De acuerdo con la CEDAW, los Estados Parte tienen la obligación de modificar sus constituciones para sentar las bases legales que fomenten no solo la igualdad formal entre mujeres y hombres, sino que además deben garantizar necesariamente que haya igualdad sustantiva. Este constituye un aporte fundamental de la CEDAW, pues además de ofrecer una visión de alianza para la igualdad de género, como valor agregado, estimula una gestión estatal hacia el logro de la igualdad sustantiva, “la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados” (CEDAW 1999, Recomendación General N.º 25, sobre el párr. 1 del artículo 4, párr. 8).

La igualdad de género como derecho formal, se refiere a la adopción de políticas y legislaciones que determinan el trato idéntico de hombres y mujeres, mientras que la igualdad sustantiva determina esta paridad en los hechos, en los resultados:

No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer. (CEDAW 1999, Recomendación General N.º 25, sobre el párr. 1 del artículo 4, párr. 8).

Aunque resulta un gran progreso el compromiso de los Estados Parte hacia la promulgación de leyes y políticas públicas en favor de las mujeres para alcanzar la igualdad sustantiva, la CEDAW se ha pronunciado en sus periodos de sesiones con el objetivo de elaborar otras recomendaciones generales. En su periodo de sesiones número 20 de 1999, se planteó que los Estados Parte deben propiciar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en los distintos

contextos, lo que implica la remoción de todos los obstáculos que impidan el logro de la igualdad de facto y, si es necesario, la toma de medidas especiales de carácter temporal.

Los Estados Parte deberán analizar el contexto de la situación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, así como en el ámbito específico al que vayan dirigidas esas medidas. Deberán evaluar la posible repercusión de las medidas especiales de carácter temporal respecto de un objetivo concreto en el contexto nacional y adoptar las medidas especiales de carácter temporal que consideren más adecuadas para acelerar el logro de la igualdad sustantiva o de facto de la mujer (CEDAW 1999, Recomendación General N.º 25, sobre el párr. 1 del artículo 4, párr. 25).

Estas disposiciones revelan que más allá de la igualdad formalizada a nivel estatal, se deben modificar los escenarios que imposibiliten el disfrute pleno de esos derechos establecidos, y tomar medidas coyunturales que tengan en cuenta diferencias o desventajas específicas que supriman el acceso a oportunidades.

Así, mientras que la igualdad formal se refiere a la adopción de leyes y políticas que tratan de manera igual a hombres y mujeres, la igualdad sustantiva alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan (ONU Mujeres 2015, 4).

La CEDAW instituye las obligaciones de los Estados Parte para lograr la igualdad sustantiva o igualdad de facto. En la Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 del Comité CEDAW, se indican las tres obligaciones fundamentales para erradicar la discriminación contra las mujeres. Estas exigencias no solo aluden a la obligación formal de la igualdad, sino que se extiende a la igualdad de facto entre mujeres y hombres.

- 1) Garantizar que las mujeres no sean discriminadas directa ni indirectamente, ni en el ámbito público y ni en el privado.
- 2) Mejorar la situación de facto de las mujeres adoptando políticas y programas concretos y eficaces.
- 3) Hacer frente a las relaciones prevalecientes entre mujeres y hombres y a la persistencia de estereotipos de género que afectan a las primeras, tanto por acciones individuales, como por leyes

y estructuras e instituciones jurídicas y sociales (CEDAW 1999, Recomendación General N.º 25, sobre el párr. 1 del artículo 4, párr. 26).

Estas disposiciones son un paso de avance en la materialización de los derechos formales, pues exigen la creación de medidas concretas y eficaces para casos de discriminación específicos. Además, expresa claramente el necesario enfrentamiento a estereotipos que dañen la integridad de la mujer en el ámbito público o privado.

La CEDAW insiste en que la mujer tenga acceso a las mismas oportunidades de base que los hombres y que conviva en un entorno propicio para alcanzar iguales resultados. No se trata estrictamente de igualar el trato sino de compensar las diferencias. En el camino para llegar a la igualdad sustantiva se deben trazar estrategias que subsanen la insuficiente representación femenina y equilibrar las relaciones de poder entre el hombre y la mujer.

La igualdad de resultados es la culminación lógica de la igualdad sustantiva o de facto. Estos resultados pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo, es decir que pueden manifestarse en que, en diferentes campos, las mujeres disfrutan de derechos en proporciones casi iguales que los hombres, en que tienen los mismos niveles de ingresos, en que hay igualdad en la adopción de decisiones y la influencia política y en que la mujer vive libre de actos de violencia (CEDAW 1999, Recomendación General N.º 25, sobre el párr. 1 del artículo 4, párr. 9).

Los Estados Parte deben analizar su contexto de influencias y la situación real en torno a la igualdad de género y las posibles debilidades para alcanzar la igualdad sustantiva en diferentes áreas como los ingresos laborales, la toma de decisiones y participación política por citar algunas. Todo ello para la aplicación de las medidas especiales de carácter temporal conducentes a acelerar la igualdad sustantiva de las mujeres o de un grupo específico de mujeres. Además, estas medidas especiales no deben considerarse “como discriminatorias contra los hombres” (Barreiro y Soto 2015, 30).

Por ejemplo, la aplicación de estas medidas especiales en el contexto de la participación política según Barreiro y Soto (2015), ha consistido en establecer las cuotas mínimas de la mujer o máximas para cualquiera de los sexos y la reserva de escaños. En conclusión, el compromiso del

CEDAW es colaborar con los Estados Parte “para que cumplan con su obligación de eliminar toda forma de discriminación contra cualquier mujer y generar igualdad sustantiva para todas las mujeres” (Bareiro y Soto 2015, 31).

Otro acontecimiento que marca un progreso en materia de igualdad de género fue la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing, China, en 1995, con la asistencia de aproximadamente 17 000 participantes y que tuvo gran repercusión para los países de América Latina y el Caribe. Aún con la diversidad de procedencia de los invitados, se sostuvo como objetivo común el logro de la paridad de género y el empoderamiento femenino. Del evento emana la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), considerada la herramienta más progresista hasta el momento para promover los derechos de la mujer.

Como marco esencial de transformación, la Plataforma de Acción formuló las 12 esferas de mayor atención y preocupación. En la actualidad esta declaración sigue siendo fuente de obligada consulta e inspiración. Las esferas definidas por la plataforma son las siguientes (ONU Mujeres 1995):

- La mujer y el medio ambiente
- La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- La niña
- La mujer y la economía
- La mujer y la pobreza
- La violencia contra la mujer
- Los derechos humanos de la mujer
- Educación y capacitación de la mujer
- Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- La mujer y la salud
- La mujer y los medios de difusión
- La mujer y los conflictos armados

La Declaración y Plataforma de Acción (1995) proyecta una notable voluntad política y la necesidad universal de que todas las mujeres y niñas puedan ejercer sus libertades y disfrutar de

oportunidades tales como vivir sin violencia, acceso a la educación, participar en asuntos políticos y gozar igual remuneración laboral. Además, fortaleció el activismo de los movimientos feministas escala mundial, los gobiernos aspiran a concertar esos cambios en sus países. Estas peticiones en el área latinoamericana se han suscitado en un contexto marcado por profundas reformas económicas, sociales y políticas. Si se quiere lograr una auténtica igualdad sustantiva en la región, se deben identificar aquellos puntos de inflexión que limitan la plena participación de las mujeres, tomando en cuenta su diversidad y posibles desventajas en todas las esferas del desarrollo.

En este contexto el Ecuador, comprometido con los acuerdos de las convenciones mencionadas, ha implementado diferentes políticas de inclusión, desde la Constitución de la República de Ecuador (2008) su documento legislativo rector. Estos principios de igualdad de derechos se disponen en el artículo 11, numeral 2.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos (Constitución de la República del Ecuador 2008 art. 11).

La ley exige sancionar cualquier forma de discriminación, y la adopción de “medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad” (Constitución de la República del Ecuador 2008 art. 11). Cuestión que aborda la CEDAW en su Recomendación General No. 25, para el logro de la igualdad sustantiva.

Asimismo, en el artículo 70 de la Asamblea Constituyente (2008), figura la intención de incorporar el enfoque de género a las actividades fundamentales que desarrolla la sociedad:

El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público (Constitución de la República del Ecuador 2008 art. 11).

Se observa que, en el caso de Ecuador, sí se ha consumado la protección de los derechos de igualdad de género a través de la Constitución de la República de 2008 y la adopción de medidas especiales de carácter temporal o medidas de acción positiva. En el ámbito político, por ejemplo, una medida de acción afirmativa es la aplicación de las leyes de cuotas, que garantiza la participación política de las mujeres y le otorga mayor representación popular e intervención en la de toma de decisiones.

En estos últimos veinte años, hemos sido testigos de la ampliación sostenida de derechos y libertades fundamentales de las mujeres; de la elaboración o modificación de constituciones que garantizan el principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres; de la adopción generalizada de leyes de igualdad y sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de todo tipo de violencia, incluyendo la violencia feminicida (Bareiro y Soto 2015, 7).

Además, se han implementado políticas públicas de género en distintas esferas del desarrollo e institucionalizado una serie de mecanismos para el apoyo de mujeres en situaciones vulnerables a la discriminación. De forma general sí se aprecian acciones en el tránsito hacia la democracia paritaria.

En la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe del 2007, se generó como documento base el Consenso de Quito, que aborda la creación de mecanismos de participación y representación social y política, así como la necesaria paridad en las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales, como colofón para la eliminar la exclusión estructural que enfrentan las mujeres (Consenso de Quito 2007).

Los procesos para el logro de la igualdad de género históricamente han sido promovidos desde movimientos feministas y se han sumado paulatinamente instituciones, partidos políticos, parlamento y gobiernos en general. No ha sido casualidad que la región latinoamericana y el

Caribe ostenten una alta representación femenina en los cargos más importantes, “con un 27,7% en septiembre de 2015, en comparación con apenas el 9,1% en los años noventa” (ONU Mujeres 2015, 4). Tres mujeres en la región han sido elegidas como jefas de gobierno o estado en Argentina, Brasil y Chile, y exhibe “el mayor porcentaje promedio de mujeres ministras”. Independientemente de estas cifras positivas queda mucho por hacer en cuanto al logro que aspira la CEDAW en materia de igualdad sustantiva.

Uno de los retos en Ecuador es la representación política de las mujeres a nivel municipal, pues persisten “barreras sociales e institucionales” (Bareiro y Soto 2015) que han limitado su intervención en la toma de decisiones de orden social, cultural, económico, etc. Aunque también es frecuente que las mujeres sean postuladas para cargos de representación popular, y algunas hasta ocupan espacios tradicionalmente reservados para hombres como “carteras ministeriales o comisiones parlamentarias en temas de defensa y hacienda” (Bareiro y Soto 2015, 8).

Ecuador, como país de altos índices de discriminación de género, ha dado pasos firmes que patentizan un claro cambio hacia la visión de la mujer como sujeto de derecho y figura clave para el logro de la democracia. Su rol es esencial, al igual que el de los hombres, para alcanzar el desarrollo sostenible de las naciones en las esferas política, económica y social.

2.4. Contexto de la inclusión femenina en las Fuerzas Armadas del Ecuador

En el concepto de igualdad, como se ha explicado teóricamente, reposa la democracia y el pleno acceso a oportunidades sin distinción de género. La equidad “como tal se basa en las interacciones cara a cara entre presentes, entre personas que se influyen mutuamente y que cambian de opinión escuchándose entre sí” (Sartori 2008, 39). Estas transformaciones que genera la interacción y las influencias mutuas entre géneros en determinados contextos, son los que ponen en marcha acciones para formar valores como el respeto a la diferencia, la no discriminación, la inclusión y la justicia (Arenas y Gaviria 2010).

Como en el resto del mundo, en Ecuador, la visión de la guerra parte de la idea casi perpetuada de que son libradas por hombres, como los únicos capaces de realizar las maniobras y planificar operaciones para salvaguardar la seguridad de determinado territorio. Mientras tanto, el rol de la

mujer se restringe a esperar a sus esposos y cuidar de los hijos. Sin embargo, “las mujeres han construido la historia de nuestro país en lo que se refiere a conflictos armados, inclusive desde antes de la existencia del Ecuador como República” (Iturralde 2015, 3).

Pese a las innumerables pruebas de las capacidades de la mujer de desarrollarse en todos los ámbitos, en los imaginarios sociales la mujer ha continuado siendo proyectada como un individuo social débil y vulnerable (Iturralde 2015). Parece habitualmente ignorado el hecho de que, a lo largo de la historia de Ecuador, la participación de la mujer es notable en los conflictos armados.

Desde el siglo XIX, se encuentran datos de la participación femenina en las luchas alfaristas, cuyos ideales afines a la revolución liberal, le darían la posibilidad de tener derechos dentro de una sociedad de marcadamente machista. El ideal de mujer revolucionaria no era bien visto, producto de una sociedad extremadamente conservadora en todas sus prácticas sociales, la mentalidad de la época solo alcanzaba a pensar que el hombre era el único encargado del desarrollo económico y, por tanto, de las guerras (Morales- Urrutia et al. 2017).

En la segunda mitad del siglo XX, ingresaron algunas mujeres a las Fuerzas Armadas ecuatorianas, de manera esporádica. Su entrada a la institución era ocasional debido a que no eran graduadas en las escuelas militares y tampoco existía un marco legal para que ingresaran de manera regular (Chacón 2008).

Los roles, contruidos socialmente, dividen a los hombres y a las mujeres en una suerte de cuestionamiento de su calidad de seres humanos (Ichino y Moretti 2009). El feminismo de la igualdad defiende la universalización de los derechos, por lo que la mujer debería tener las mismas posibilidades de participar en la guerra que un hombre, y debido a la división histórica de roles, estas se ven distorsionadas y disminuidas (Iturralde 2015).

Las Fuerzas Armadas del Ecuador estructuralmente se fragmentan en el Ejército, la Fuerza Naval y la Fuerza Aérea (FAE). De acuerdo con la Constitución de la República (2008), el presidente la República es quien ejerce la máxima autoridad sobre las Fuerzas Armadas. Es dirigido por el

Ministro de Defensa y el mando operativo está a cargo del jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Hacia 1970, en América Latina se agudizan las transformaciones en materia social y económica, y en esos procesos el Ecuador no es excepción. Dentro de los logros en materia de igualdad de género, se abandonan estereotipos y formas de pensar que consideraban a la mujer como ser incapaz de ser un ente activo en la sociedad. Por esta década se da la posibilidad del ingreso voluntario de la mujer a la vida militar, inicialmente como oficiales de servicios, quienes luego de un periodo de militarización, constituyeron parte de las Fuerzas Armadas como oficiales de sanidad o de justicia (Ministerio de Defensa Nacional 2014).

Las oficiales que ingresaron a las Fuerzas Armadas en este periodo cumplían con sus obligaciones y se acogieron a las circunstancias descritas; pero no existía un documento con enfoque de género que las respaldara como sujetos de derecho. Ellas desempeñaban sus funciones de acuerdo a la especialidad asignada dentro del servicio. Formaban parte de las Fuerzas Armadas, pero presentaban limitaciones de ascenso a ciertos grados jerárquicos superiores. Sus roles eran ejercidos desde una visión limitada que las invalidaba de asumir tareas reservadas a los hombres.

Para 1975 ya se había conformado un contingente de 100 mujeres dentro de las Fuerzas Armadas, cuya preparación tuvo una duración de seis meses y ocuparon puestos como oficinistas en diferentes unidades militares. A fines de la década de 1990, luego de algunos análisis en los diferentes niveles, se dio apertura para que las mujeres accedieran a una carrera militar superior, en consideración a su capacidad como actor protagónico en el desarrollo social.

La Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” (ESMIL), evalúa anualmente alrededor de mil aspirantes a cadetes, y después de realizar evaluaciones psicológicas, académicas, médicas y físicas, son aprobadas aproximadamente 250 cadetes. En la actualidad se otorgan igual cantidad de cupos para hombres y mujeres, pero no ingresan las mismas cantidades aspirantes mujeres debido a que no hay gran demanda y no todas aprueban los requisitos necesarios del régimen militar.

Las primeras graduadas de la ESMIL realizaron, con la misma exigencia que los hombres, el curso “Tigres”, para obtener el grado de teniente, el cual requiere un gran esfuerzo físico. Algunas de las primeras mujeres han aprobado las evaluaciones para ascender a capitán para luego ser promovidas al grado de mayor (Iturralde 2015).

2.4.1. Política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador

En la actualidad la mujer posee un lugar fundamental en las Fuerzas Armadas. Su participación es cada vez más frecuente y necesaria en tareas profesionales del Ejército ecuatoriano y se desarrolla en igualdad de condiciones de sus compañeros varones (Ministerio de Defensa Nacional 2014).

Los protocolos de igualdad de género vigentes contemplan la formación de oficiales superiores bajo las mismas condiciones que los hombres. Además, se considera a la mujer apta para su formación como oficiales de armas de apoyo de combate y de apoyo de servicio de combate en la ESMIL. Según el Ministerio de Defensa Nacional (2014) la vocación militar no está reservada solo a los hombres y se debe continuar con el proceso de formación de oficiales especialistas de ambos sexos.

Las Fuerzas Armadas ecuatorianas, a tono con las transformaciones sociales y constitucionales del país, se han preocupado porque sus procesos sean democráticos; ha trazado una política de género bien definida para regular esos mecanismos que fomenten la igualdad de género y la no discriminación y que, en la práctica, garanticen la igualdad sustantiva.

Los avances alcanzados por la mujer, en tanto igualdad a nivel social, se reflejan también en la vida militar. Mientras mejor se desenvuelva en el ámbito civil y tome un lugar determinante en lo político, económico, cultural, también asumirá un rol significativo dentro de las Fuerzas Armadas. De conformidad con lo indicado por Amorós (1994) sobre las normas universales que no establezcan fronteras entre géneros por sus diferencias, las Fuerzas Armadas ecuatorianas aprovechan esas diferencias para contrarrestar los efectos de la guerra a nivel mundial utilizando las cualidades que se han caracterizado como femeninas.

El progreso hacia una mayor inclusión femenina en la vida militar, posee dos momentos decisivos. Primero, la creación del Reglamento disciplinario y de recompensas para las aspirantes en las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas en 2008, que constituye un avance significativo al ser creado en el mismo año de aprobada la nueva Constitución de la República, y que pone en práctica las disposiciones legales de igualdad de derechos y la no discriminación de género. La normativa posee una visión incluyente, abierta y de igualdad que fortaleció los procesos pedagógicos de las instituciones. El segundo avance es el reglamento transitorio dispuesto en 2012, que aún sigue vigente, para garantizar el principio de aplicación directa inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, donde formula un plan de acción de manejo de situaciones puntuales sobre la mujer en el ámbito militar. La estrategia inclusiva más relevante en este ámbito y que sitúa al Ecuador como el tercer país en tener una política de género, junto con Argentina y Chile, que ampara las acciones de la mujer en la vida militar (Ministerio de Defensa Nacional 2014).

La incursión de mujeres en esta institución ha evolucionado positivamente y cada vez se les ha dado más espacio de participación en los nuevos escenarios y operaciones estratégicas que requieren la inclusión de la mujer y el despliegue de sus capacidades profesionales. Las Fuerzas Armadas busca fomentar la igualdad mediante la concreción de una política de género que incluya el acceso a las mismas oportunidades tanto a hombres como a mujeres, sin incurrir en tratos discriminatorios que menoscaben la disciplina dentro de las Fuerzas Armadas, y suprimir la violencia de género.

El Ministerio de Defensa Nacional en el año 2013 confeccionó y aprobó las políticas de género para las Fuerzas Armadas del Ecuador. A continuación, se destacan sus principales pautas.

Tabla 1. Política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador

La Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador constituye una política inclusiva en el ámbito de la defensa, y contribuirá 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.	
Objetivo 1: Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres.	Políticas 1. Promover el aprovechamiento de las capacidades del personal militar de las Fuerzas Armadas, como oficiales y tropa, en

	<p>todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acordes a sus competencias.</p> <p>a. Impulsar, de manera gradual y progresiva, la plena incorporación y acceso de las mujeres a Fuerzas Armadas, en calidad de oficiales, miembros de tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acorde a sus competencias.</p> <p>b. Realizar diagnósticos permanentes sobre la situación de las mujeres en Fuerzas Armadas.</p> <p>c. Fomentar la participación de las mujeres en operaciones de paz en forma progresiva y acorde a las necesidades de la misión.</p> <p>d. Controlar el estricto cumplimiento de todas las actividades y funciones inherentes y no distraer con tareas ajenas a su competencia al personal militar según su respectiva clasificación: arma, técnico, servicios y especialistas, dentro de su grado y plan de carrera.</p> <p>2. Fomentar el Servicio Militar Voluntario Femenino.</p> <p>e. Impulsar el ingreso al Servicio Militar Voluntario a las mujeres que cumplan los requisitos establecidos por la ley, en forma progresiva, siempre y cuando se disponga de la infraestructura, planes y programas de capacitación.</p> <p>f. Implementar un plan piloto, que permita definir un diagnóstico, el cual brinde los elementos necesarios para tomar decisiones, acordes a las tendencias sociales y las verdaderas necesidades de la institución militar, con una proyección prospectiva, para poder atender en forma adecuada al Servicio Militar Voluntario Femenino.</p>
<p>Objetivo 2: Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares.</p>	<p>Políticas</p> <p>1. Mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares.</p> <p>a. Incrementar una infraestructura de habitabilidad adecuada para el personal militar femenino y masculino en todos los grados.</p> <p>b. Adecuar o incrementar el espacio laboral para el personal femenino y masculino de Fuerzas Armadas.</p> <p>c. Elaborar un plan de instalación de centros infantiles para los hijos e hijas del personal de Fuerzas Armadas, en los repartos militares, que promuevan el involucramiento paterno en la crianza y cuidado de sus hijos.</p>

	<p>2. Garantizar el derecho a la salud de mujeres y hombres militares.</p> <p>a. Mejorar la atención médica y actualizar la calificación de enfermedades catalogadas como catastróficas o de alta complejidad.</p> <p>b. Fortalecer las campañas sobre salud sexual y reproductiva del personal militar, promoviendo además la maternidad y paternidad responsables.</p> <p>c. Incorporar a la ficha médica exámenes médicos especiales, considerando su condición de hombre o mujer, así como su edad, tales como el examen de próstata en hombres y de mama en mujeres.</p> <p>d. Fortalecer la atención psicológica al personal militar que haya sufrido violencia de género y otras formas de discriminación.</p> <p>3. Mejorar el bienestar del personal militar.</p> <p>a. Definir y dotar de uniformes y prendas militares reglamentarias para el uso del personal militar femenino en Fuerzas Armadas.</p> <p>b. Promover el equilibrio de la vida militar y familiar de los/las militares, considerando el hecho de la existencia de familias de conformidad a los artículos 66, 67 y 68 de la Constitución de la República.</p> <p>c. Fomentar un buen ambiente laboral reduciendo todo tipo de acoso en los repartos militares y en caso de quejas, el Departamento de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de cada fuerza realizará un adecuado seguimiento.</p> <p>d. Realizar un seguimiento oportuno y adecuado a los temas de violencia intrafamiliar a cargo de los Departamentos de Bienestar de Personal de cada fuerza.</p>
<p>Objetivo 3: Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género.</p>	<p>Políticas</p> <p>1. Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género.</p> <p>a. Promover programas educativos para el cambio de patrones culturales, con enfoque de género y no discriminación, en Fuerzas Armadas, durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.</p> <p>b. Fomentar y generar campañas educativas para prevenir la violencia de género, violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, y la educación sexual y reproductiva responsable.</p>

<p>Objetivo 4: Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos.</p>	<p>Políticas</p> <p>1. Generar cambios en la legislación militar con enfoque de género.</p> <p>a. Incorporar el enfoque de género en las leyes y reglamentos militares, sin discriminación, estableciendo medidas de acción afirmativa para ampliar y fortalecer la participación de la mujer en Fuerzas Armadas.</p> <p>b. Incorporar en la legislación militar temas que regulen las actividades del personal de Fuerzas Armadas, garantizando los derechos constitucionales, especialmente aquellos relacionados con la situación de maternidad, paternidad, lactancia, etc., considerando el principio más favorable.</p>
--	---

Fuente: Ministerio de Defensa Nacional (2013)

Son notorias las mejoras en cuanto a igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad que provee la Política de género de las Fuerzas Armadas. La mujer ecuatoriana se ha posicionado dentro la institución y constituye un ente fundamental en el desarrollo de las actividades de las Fuerzas Armadas (Morales-Urrutia et al. 2017). En las FF. AA la mujer se ha insertado en la institución de la misma forma que ha ocupado cualquier otro puesto de trabajo o roles políticos, profesionales, educativos y económicos; además cumple su función de soldado y al mismo tiempo de mujer según lo que dicta la sociedad.

El protocolo de igualdad basada en género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, está en concordancia con la Constitución de la República (2008) y fue expedido por el Ministerio de Defensa Nacional (2013). Es calificado como un

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

Bajo estos preceptos, planteados por la entonces Ministra de Defensa Nacional, María Fernanda Espinosa, se estructura el documento en cuatro objetivos bien definidos con sus correspondientes políticas, que controlan, previenen y fortalecen los principios de igualdad de género. También

evita mediante la coeducación la reproducción de patrones culturales que conduzcan a la violencia de género. Constituye, además, un “especial reconocimiento a la lucha política de las mujeres del Ecuador, de América Latina y del mundo entero, en procura de la aceptación de sus derechos y de la construcción del futuro” (Espinosa 2013, 4).

Actualmente la mujer ecuatoriana cuenta con el respaldo legal para el logro de la igualdad formal por la que ha luchado durante siglos, y cumple con el rol que la sociedad espera como ciudadana objeto de derecho. Ahora bien, para lograr la igualdad de facto o sustantiva debe verificarse, a través de situaciones específicas, si lo planteado en los instrumentos legales se ha cumplido en la realidad.

El protocolo de género responde a la necesidad de crear un instrumento jurídico transversal a las normativas de las Fuerzas Armadas del Ecuador desde un enfoque de género basado en el fomento de la igualdad de derechos entre los hombres y mujeres de la institución. Esta política se sustenta en los principios generales que establece la Constitución de la República del Ecuador (2008), y otros instrumentos jurídicos internacionales que norman la integración del enfoque de género en todos los espacios del funcionamiento y la acción de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas. Cada apartado determina acciones precisas para que las necesidades y la labor de las mujeres también sean prioritarias.

Ecuador ha sido el tercer país de Latinoamérica en institucionalizar una Política de Género para las Fuerzas Armadas, al igual que Chile y Argentina (Ministerio de Defensa 2013). La Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador es una política inclusiva y valorada como prioritaria para favorecer la convivencia respetuosa en el contexto de la defensa nacional. Se estructura en cuatro objetivos con sus respectivas políticas.

Los objetivos, claramente expresados, promueven la igualdad real que favorece y respalda ante cualquier situación de desigualdad. Dispone la realización de diagnósticos permanentes sobre la situación de las mujeres en Fuerzas Armadas. Fomenta la participación de las mujeres en Operaciones de Paz en forma progresiva y acorde a las necesidades de la misión.

El instrumento impulsa el ingreso al Servicio Militar Voluntario de las mujeres que cumplan los requisitos establecidos por la ley, en forma progresiva, siempre y cuando se disponga de la infraestructura, planes y programas de capacitación. Además, implementa un Plan Piloto que permita definir un diagnóstico y brindar los elementos necesarios para tomar decisiones, acordes a las tendencias sociales y las verdaderas necesidades de la institución militar, con una proyección prospectiva, para poder atender en forma adecuada al Servicio Militar Voluntario Femenino. La implementación de los objetivos del protocolo está determinada por varios factores que posibilitan que esta fase de la política pública se convierta en acciones concretas.

2.5. Conclusiones parciales

Las sistematizaciones teóricas y referenciales realizadas en este capítulo, a partir de la revisión bibliográfica documental, constituyen la base sobre la cual se expondrán los resultados de la investigación. Atendiendo al estado del arte, se concluye que existen abundantes estudios relacionados con el tema de la igualdad formal, incluso dentro del contexto de las Fuerzas Armadas, no solo en Ecuador, sino también en otros países del área latinoamericana. También se ha tratado la discriminación por sexo y la necesidad de incluir la perspectiva de género en la educación militar. Sin embargo, en lo referente a la igualdad sustantiva aún se advierten tensiones en la consecución de sus objetivos. En el caso de las Fuerzas Armadas en Ecuador, se constatan avances producidos a raíz de la Política de Género, aunque se impone profundizar en estudios que determinen si estas estrategias significaron una modernización y auténtico avance en el ámbito militar ecuatoriano, con cambios notables. Se concluye además que, en las investigaciones consultadas, las opiniones y las perspectivas de las mujeres que participan en las Fuerzas Armadas han quedado relegadas, aspecto que esta investigación se plantea como imperativo a subsanar.

Este trabajo investigativo se sustenta teóricamente en el feminismo de la igualdad, concepto que tiene sus raíces en la universalidad del humanismo ilustrado que percibe a todos los seres humanos como sujetos que, dentro de su intersubjetividad, poseen una naturaleza común, y en tal sentido, son iguales. Como base de la interpretación del feminismo de la igualdad que proyecta un ser humano libre y soberano, este enfoque no homogeniza, sino que reconoce las diferencias entre hombres y mujeres y la necesidad de generar acciones sobre esa base para conseguir las

mismas libertades como sujetos de derechos. El feminismo de la igualdad aspira a la eliminación de la percepción socialmente construida sobre los roles de lo femenino y lo masculino, que remarcan las diferencias, refuerzan la exclusión, y reproducen la dominación de las mujeres por el solo hecho de serlo.

La urgencia latente de estrategias que garanticen el goce de los derechos fundamentales no solo en teoría sino en la práctica, conlleva a que esta investigación tome a la igualdad sustantiva, concepto derivado del feminismo de la igualdad, como categoría analítica dentro de los objetivos a desarrollar. De acuerdo con la sistematización teórica desarrollada en este capítulo, se entiende que la igualdad sustantiva es la igualdad de hecho o material por oposición a la igualdad de derecho o formal. Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de los derechos y el acceso a las oportunidades a través de medidas estructurales, legales o de política pública. Para lograrlo, se ramifica en tres subcategorías: la igualdad de resultados, la igualdad de oportunidades y la igualdad de dignidad humana. Trasciende de ser un principio legalmente establecido por actores sociales para convertirse en un referente constante de los individuos comunes en sus prácticas cotidianas.

En el camino hacia el logro de la igualdad sustantiva, en el contexto internacional se han desarrollado diversos mecanismos para la lucha contra la discriminación, desde la Carta de la ONU y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pasando por instrumentos más específicos como Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. A través de diferentes discursos y disposiciones, tales documentos buscan garantizar que los Estados parte propicien a las mujeres las mismas oportunidades que los hombres en los distintos escenarios donde se desarrollen. En Ecuador destacan como instrumentos efectivos para la protección de los derechos de igualdad de género, la propia Constitución de la República de 2008, y la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de 2007, donde se generó como documento base el Consenso de Quito, que aborda la creación de mecanismos de participación y representación social y política.

En el contexto de las Fuerzas Armadas de Ecuador, los protocolos de igualdad de género vigentes contemplan la formación de oficiales superiores bajo las mismas condiciones que los hombres. El país –tercero de América Latina en implementarla, tras Chile y Argentina– posee una sólida Política de Género para las Fuerzas Armadas inclusiva y valorada como prioritaria para favorecer la convivencia respetuosa en el contexto de la defensa nacional.

Capítulo 3

¿Cuánto hemos recorrido en el camino hacia la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas? Análisis de los resultados

En el presente capítulo se expone el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de los métodos y técnicas declarados en el Capítulo 1 en una muestra de mujeres pertenecientes a las Fuerzas Armadas de Ecuador, consideradas informantes clave para esta investigación. Su participación se obtuvo mediante la aplicación con carácter anónimo de una entrevista estructurada (ver Anexo 1) a cinco mujeres, al no contarse con la aprobación de otras para realizar un muestreo aleatorio simple en una población mayor, interés inicial del investigador al comenzar este estudio.

Las cinco entrevistadas se autodefinen como mestizas y todas poseen un tercer nivel de educación, pues las cinco son licenciadas en Ciencias Militares. Tres de estas mujeres son jefas de hogar y dos viven aún con sus padres. Aunque la muestra no resulta significativa para desarrollar un análisis generalizador sobre la dimensión demográfica de estas categorías, resulta útil sugerir que sean tomadas en cuenta para próximos estudios. Para alcanzar una igualdad sustantiva, es pertinente señalar la necesidad de una mayor diversidad en cuanto a raza. Pudiera estudiarse la composición étnica, enfatizando en la presencia de mujeres indígenas y afrodescendientes, grupos sociales que se reconocen como doblemente marginados o excluidos. Las condiciones socioeconómicas, que en esta muestra se encuentran divididas, es otra categoría en la que se puede profundizar en estudios futuros, pues arrojaría respuestas sobre quiénes se encuentran ante una mejor posición para desempeñar la carrera militar.

Se realiza un análisis cualitativo sobre la verificación de las subcategorías señaladas dentro del concepto de igualdad sustantiva, sustento teórico de la investigación, a partir de los textos y documentos revisados en el Capítulo 2, la observación participante del investigador en el contexto donde se aplica el estudio de caso, y las respuestas de las informantes clave. Se comprueba la hipótesis planteada en los fundamentos metodológicos y se da cumplimiento a los objetivos que guiaron la investigación.

3.1. Igualdad formal, un camino necesario a recorrer para alcanzar la igualdad sustantiva

Según la sistematización teórica desarrollada en el Capítulo 2, la igualdad sustantiva es aquella que amplía los conceptos de equidad e inclusión planteados en las leyes, cuando estos han trascendido el espacio de los marcos regulatorios y se han instalado en la práctica cotidiana de los individuos. Por tanto, se considera que no es posible alcanzar la igualdad de facto si antes no se ha implementado una serie de políticas, con respaldo legal e institucional, que fijen pautas para el cumplimiento de los requisitos hacia la verdadera igualdad de oportunidades, logros y respeto a la dignidad de la mujer en tanto dignidad humana de un grupo específico (Hepple 2001).

Durante la investigación se comprobó la aplicación efectiva, a efectos formales, de la Política de Género de las Fuerzas Armadas de Ecuador en la ESMIL, donde actualmente laboran unas 400 mujeres entre oficiales y personal de tropa. En su primer objetivo, el documento establece en el inciso A) que se debe impulsar, de manera gradual y progresiva, la plena incorporación y acceso de las mujeres a Fuerzas Armadas, en calidad de oficiales, miembros de tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acorde a sus competencias (Ministerio de Defensa Nacional 2013). Es un objetivo que se ha cumplido, si bien discretamente, como se acotó al citar las cifras aportadas por el INEC (2010) y el Ministerio de Defensa (2015), pero progresivamente, pues cada año se realizan los llamados al Servicio Militar Voluntario femenino, otro de los requisitos recogidos en el primer objetivo de la Política de Género.

Cuando se analizó el estado del arte en materia de estudios sobre la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas, se concluyó que existen tensiones entre esta y la igualdad formal sustentada en la ley. Se planteó la pregunta sobre si estas estrategias significaron en la realidad una modernización y auténtico avance en el ámbito militar ecuatoriano, un cambio notable en el ejercicio pleno de las mujeres en este campo de lo público, vetado durante décadas, incluso siglos, de discriminación. Se estableció además que las investigaciones previas no abordaron con suficiente profundidad el criterio de las mujeres, los sujetos beneficiarios de esas políticas en primera instancia.

Los criterios sobre ese primer objetivo de las cinco informantes clave para esta investigación se encuentran divididos. A la pregunta sobre si creían que la Política de Género implementada en las

FF. AA ha favorecido el aumento del ingreso femenino, tres respondieron que sí, dos respondieron que no.

Según la opinión de la Informante 5,² “no se ha observado mayor aumento en el ingreso de las mujeres, con respecto al acuartelamiento sí se vio afluencia de mujeres en el primer llamado” (I5, oficial de las FF. AA en entrevista con el autor, junio de 2020).³ Para I5, quien se desempeña como Analista de Relaciones Internacionales, la balanza se inclina hacia el No en este objetivo porque, a pesar de existir la intención formal de que más mujeres accedan a la carrera militar, no se hace lo suficiente para que esto llegue a pleno conocimiento de la población femenina. “Tal vez, debería existir mayor promoción y motivación para enrolar a las mujeres” (I5, oficial de las FF. AA, en entrevista con el autor, junio de 2020).

Las informantes que se decantaron por la respuesta afirmativa a la citada pregunta, también expusieron sus reservas con respecto al limitado número de mujeres que finalmente ingresan a las Fuerzas Armadas. “[La Política de Género] ha favorecido el ingreso de personal femenino, pero aún falta ampliar el número de mujeres para hablar de una verdadera igualdad de oportunidad” (I4, oficial de las FF. AA, en entrevista con el autor, junio de 2020). En la práctica puede afirmarse que, en materia de acceso e incorporación, la Política de Género de las Fuerzas Armadas aún requiere de mayores esfuerzos para cumplir el camino trazado por el CEDAW (1999). Las estrategias hasta el momento funcionan en el plano de lo formal, pero no han logrado subsanar la insuficiente representación femenina y equilibrar las relaciones de poder entre el hombre y la mujer.

Un ejemplo de ellos es que en Objetivo 1 de ese documento, donde se recogen las políticas propicias a “fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres” (Ministerio de Defensa 2013), no se explicita dentro de sus incisos una política clara hacia la obtención de grados por parte de mujeres dentro de la institución, específicamente para grados superiores. Al ser entrevistadas, las cinco informantes clave coincidieron en que no existen limitaciones para el acceso a grados superiores. Sin embargo, cuando se les preguntó si

² Se ha protegido la identidad de las informantes clave, por ello se usa los códigos I más el número de entrevistada.

³ Debido a la situación con la COVID-19 en el país, las entrevistas se aplicaron vía correo electrónico, y las respuestas se recibieron por esa misma vía.

creían que existiese una igualdad entre la cantidad total de mujeres y hombres por grados dentro de la institución, cuatro contestaron que no, y solo una dio una respuesta afirmativa.

Más allá de la diferencia que parte de la propia desproporción numérica entre hombres y mujeres en el personal de las Fuerzas Armadas, aspecto en que todas coincidieron, la respuesta de la Informante 4 (I4) arroja luz sobre el fenómeno. Para esta capitana y a la vez docente, “se limita a un número reducido el ingreso de mujeres en los institutos de formación que no es igual al de los hombres” (I4, oficial de las FF. AA, en entrevista con el autor, junio de 2020).

La afirmación de esta informante se contradice abiertamente con la postura formal de que se otorgan igual cantidad de cupos para hombres que para mujeres, como se estableció en el Capítulo 2 de esta investigación. A los efectos de lo legislado, se supone un acceso equitativo, pero se infiere que, en la práctica, no se han desarrollado las estrategias necesarias para que las mujeres vean esa posibilidad como real y accesible.

Dentro de sus líneas de acción para el cumplimiento del Objetivo 1, la propia Política de Género muestra una sutil, aunque no desapercibida, tendencia a la discriminación por género, a pesar de sus loables esfuerzos por legislar un marco propiciatorio a la igualdad formal dentro de las Fuerzas Armadas. En su inciso E, el documento señala como una de sus políticas: “Impulsar el ingreso al Servicio Militar Voluntario a las mujeres que cumplan los requisitos establecidos por la ley, en forma progresiva, siempre y cuando se disponga de la infraestructura, planes y programas de capacitación” (Ministerio de Defensa Nacional 2013). Surge una pregunta: si cada año, según establece el artículo 161 de la Constitución de Ecuador, se realizan los llamados para el Servicio Militar Voluntario para todos los ciudadanos que cumplan los requisitos establecidos, ¿por qué la Política de Género establece condicionantes al ingreso femenino? ¿Qué pasaría si en un momento dado, no existiesen esas condiciones ideales de “infraestructura, planes y programas de capacitación”? En su análisis de ese documento como rector de los esfuerzos para alcanzar la igualdad sustantiva, esta investigación sugiere que se debería reconsiderar la reestructuración narrativa de ese acápite, para aportarle un lenguaje verdaderamente inclusivo, y además establecer estrategias concretas para la habilitación de esas condiciones de infraestructura “ideales”.

Según se ha constatado en la observación participante, la realidad contradice el Objetivo 2 de la Política de Género, donde se estipula la necesidad de fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares. Para lograrlo, se necesita un alto índice de presupuesto a fin de mejorar las instalaciones e infraestructura, presupuesto que se aportará, o no, según la necesidad del ministerio y del presidente que esté en el poder. En ese sentido, como toda acción tiene una reacción, la consecuencia es que existen mujeres dentro de los repartos militares que no cuentan con habitaciones, baños y demás áreas necesarias para el desempeño de sus funciones vitales, pues no se les garantiza del todo una adecuada calidad de vida, atentando contra su seguridad (Observación de campo, abril-agosto de 2020).

Además, en los propios llamados al Servicio Militar Voluntario, se aprecian las limitaciones que aún existen en materia de igualdad de facto en este contexto. En 2019 se dispusieron más de 2100 plazas para el acuartelamiento, de ellas solo 190 fueron destinadas a mujeres (*El Universo* 2019, en línea). En 2020, la convocatoria para mujeres se limitó al segundo llamado del año, en tanto en la primera convocatoria solo se solicitó la participación masculina (*El Universo* 2020, en línea). Ese último artículo en el diario digital evidencia lo expresado por I5 acerca de la necesidad de una mayor promoción y motivación hacia las mujeres. La alusión al llamado para ellas se limita a una oración en todo el texto y entre paréntesis.

También existe un desconocimiento dentro de las mujeres sobre cuáles son los grados máximos a los que pueden acceder, pues al preguntar al respecto en la entrevista estructurada, dos señalaron que pueden llegar hasta coronel, y tres que a general. Además, I5 especificó que, aunque una mujer pueda aspirar a llegar a general, “hasta el momento no existen mujeres que lleguen a ese grado, en el futuro se tendrá que analizar si alguna ocupará este grado, ya que se deben reunir ciertos requisitos” (I5, oficial de las FF. AA, en entrevista con el autor, junio de 2020).

Si bien I5 no abundó en cuáles son esos “ciertos requisitos”, en su respuesta se aprecia una tendencia hacia la autoexclusión que puede estar dada por el hecho de que, aunque se cuente con políticas donde la discriminación por género está desterrada, se mantienen parámetros que no han logrado superar la homogenización a la que hacía referencia Amorós (1994).

La Ley de Personal de las Fuerzas Armadas de Ecuador (Ministerio de Defensa Nacional 2015) establece en su Artículo 101 que “el ascenso constituye un derecho del militar para pasar al grado inmediato superior, cumpliendo con los requisitos establecidos en la ley, siempre que existiere la correspondiente vacante orgánica”. Sobre los requisitos, el Artículo 117 los enumera:

- a) Acreditar el puntaje mínimo que para cada grado se determina en la presente Ley;
- b) Aprobar el correspondiente curso;
- c) Haber cumplido funciones en unidades correspondientes a su clasificación, por lo menos durante un año en el grado, para oficiales superiores, suboficiales y sargentos primeros, y dos años para el resto de jerarquías;
- d) Haber sido declarado apto para el servicio, de acuerdo a ficha médica; y,
- e) Haber cumplido con el tiempo de permanencia en el grado.
- f) No haber reprobado ningún curso militar o técnico en el país o en el exterior, de acuerdo al reglamento respectivo; y,
- g) No encontrarse incurso en una o más de las causales de la Separación del Personal Militar (2015, 21).

La ley no establece ninguna diferenciación por motivo de género para el acceso a grados superiores, entonces los requisitos referidos por la Informante 5 como limitantes para ese nivel de promoción, operan de facto en la concreción del ejercicio de las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas. Según la observación participante de este autor en el contexto de la ESMIL, no se cumplen a cabalidad dos de los incisos del Objetivo 1 y que pueden redundar en bajas calificaciones en las evaluaciones o bajo cumplimiento de funciones en las unidades correspondientes a su clasificación, como establece la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas (Ministerio de Defensa Nacional 2015).

En el inciso A del Objetivo 1 de la Política de Género, se establece el impulso gradual y progresivo de la incorporación absoluta de las mujeres en calidad de oficiales miembros de tropas, a todas las armas y servicios especializados, según su capacidad y competencia. Con relación a esta política, todavía en la actualidad existen limitaciones hacia la mujer referentes a la toma de armas, pues se restringe la inclusión en la infantería, caballería blindada, submarinista y aviación del ejército (Observaciones de campo, abril-agosto de 2020). En el inciso C, se plantea

fomentar la participación de las mujeres en operaciones de paz en forma progresiva y acorde a las necesidades de la misión, pero en la práctica la participación de las mujeres en Operaciones de Paz resulta limitada, porque para muchos presupone pérdida de tiempo y de oportunidad (Observación de campo, abril-agosto de 2020).

En los apuntes teórico-referenciales de esta investigación se estableció que el Ministerio de Defensa Nacional considera que la vocación militar no está reservada solo a los hombres y se debe continuar con el proceso de formación de oficiales especialistas de ambos sexos. Pero cuatro de las informantes manifestaron no creer que exista una auténtica igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las FF. AA.

La Informante 1 (I1) y la Informante 2 (I2) señalaron la existencia de machismo como la principal razón por la cual no consideran auténtica esa igualdad de oportunidades. Por su parte, I4 comentó que “en muchas ocasiones por el simple hecho de ser mujer se restringen algunas actividades propias de un militar” (I4, oficial de las FF. AA, en entrevista con el autor, junio de 2020). I5 acotó que “sigue existiendo discriminación de género, inclusive para asignar las armas aún no se ve la inclusión de la mujer en todo” (I5, oficial de las FF. AA, en entrevista con el autor, junio de 2020).

Esta percepción refleja que aún la Política de Género no ha logrado superar prejuicios subyacentes. Su Objetivo 4 establece que se debe “controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos” (Ministerio de Defensa Nacional 2013, 14), una intención loable mirándola desde el punto de vista formal, pero pendiente en la práctica. A pesar de establecer la incorporación del “enfoque de género en las leyes y reglamentos militares, sin discriminación, estableciendo medidas de acción afirmativa para ampliar y fortalecer la participación de la mujer en Fuerzas Armadas” (Ministerio de Defensa Nacional 2013, 14), el desempeño continúa midiéndose a partir de patrones masculinizados. Como ejercicio formal, la Política de Género sí puede considerarse un documento revolucionario en sus propósitos, pero para alcanzar la igualdad sustantiva no puede limitarse a intentar insertar a la mujer en una estructura que se ha diseñado, a lo largo de décadas,

a la medida del hombre, tiene necesariamente que remover sus cimientos para sentar las bases de una sociedad igualitaria, legitimar el derecho a la diferencia (Amorós 1994).

Como plantea Celia Amorós (2007), en sus estudios teóricos sobre la igualdad de género, esta no supone la mimetización con el hombre, o sea, “la identificación con el opresor”, sino la reivindicación universal ante la limitación del derecho de ser diferente y la posibilidad de dialogar y convivir armónicamente con esas diferencias. Si el feminismo de la igualdad se fundamenta en el concepto de universalidad que percibe a todos los seres humanos como sujetos iguales en su intersubjetividad, sin homogenizar y reconociendo las diferencias entre hombres y mujeres, la Política de Género de las Fuerzas Armadas aún carece de resultados de facto en la generación de acciones para conseguir las mismas libertades para las mujeres como sujetos de derechos.

Si bien se le reconocen sus limitaciones hasta el momento de esta investigación, el documento sí sustenta el logro de la institucionalización de normas jurídicas que median en el ámbito de las sexualidades para regular “el ejercicio de poder masculino en ellas” (Araujo 2008, 29).

En su esencia, cumple con la condición de igualdad formal referida a la adopción de leyes y políticas que tratan de manera igual a hombres y mujeres. Pero la igualdad sustantiva alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan. Los resultados hasta aquí analizados evidencian que la igualdad sustantiva es aún una tarea pendiente en las Fuerzas Armadas de Ecuador. Las mujeres, el grupo cuyos derechos trata de reivindicar y equiparar, no se sienten del todo identificadas. Incluso perciben que la violencia de género y la discriminación no son debidamente atendidas como se establece en el Objetivo 4 de la Política de Género, aspecto que se abordará más adelante.

3.2. ¿Qué limita el logro de la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas de Ecuador?

En la sistematización teórica realizada en el Capítulo 2 de esta investigación, se definieron tres elementos básicos que deben verificarse para afirmar que se ha alcanzado el concepto de igualdad sustantiva en determinado contexto: la igualdad de resultados, la igualdad de oportunidades y la igualdad de dignidad humana (Hepple 2001). Para determinar los factores que limitan el alcance

de la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas, esta investigación describe cómo se afectan los tres principios básicos que menciona Hepple.

3.2.1. Factores que afectan la igualdad de oportunidades

Se ha establecido que, a nivel formal, la Política de Género de las Fuerzas Armadas busca fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres, pero de acuerdo con las entrevistas a las informantes clave y la observación de campo, se han descrito situaciones que perjudican el alcance en la práctica de ese objetivo.

El primer factor limitante es que no acceden la misma cantidad de mujeres que de hombres a las diferentes divisiones de la rama militar en Ecuador. Las cifras del Ministerio de Defensa Nacional son claras: el Ejército tiene entre sus filas 462 mujeres, la Marina 429, en la Fuerza Aérea Ecuatoriana ejercen 282 militares mujeres, representando un porcentaje total de personal femenino en las Fuerzas Armadas de solo un 2,9 por ciento.

Esa limitación en el acceso está dada porque, además, en contradicción con lo planteado por el Ministerio de Defensa Nacional, se establecen cupos limitados para las mujeres desde el llamado al Servicio Militar Voluntario. Por ejemplo, en 2019, se otorgaron solo 190 plazas para mujeres y con centros de movilización en solo cuatro ciudades: Quito (50 chicas), Guayaquil (70), Manta (25), y Cuenca (50) (*El Universo* 2019, en línea).

La igualdad de oportunidades para las mujeres también se limita en el acceso a las armas, como se estableció en la observación participante. La infantería, la caballería blindada, el submarinismo y la aviación del ejército son áreas donde la presencia femenina es todavía más escasa, al considerarse de un rigor propiamente masculino. Se evidencia cómo, a pesar de las políticas establecidas, los roles de género marcan patrones para la asignación de funciones. Una situación similar se percibe en la participación en las Operaciones de Paz, con una presencia de mujeres muy pobre.

3.2.2 Factores que afectan la igualdad de resultados

Los factores limitantes de la igualdad de oportunidades tienen su impacto además en la igualdad de resultados, generando nuevos factores que derivan en el no alcance de la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas.

Al limitarse los cupos para la entrada de mujeres, ello redundará en un bajo porcentaje de mujeres dentro del personal laboral del sector. Como resultado, la representación femenina no es suficiente para erigirse como un grupo de presión que pueda tomar las riendas en la transformación de los elementos que frenan la equidad plena.

El desbalance marcado en el acceso a grados superiores es otro resultado negativo para el alcance de la igualdad sustantiva en el contexto estudiado. Ninguna mujer ha llegado a general, y se perciben a sí mismas, en algunos aspectos, como imposibilitadas de llegar a esas jerarquías por “ciertos requisitos” que los hacen más propicios para el desempeño masculino que para el femenino.

La escasa participación de mujeres en actividades militares de alta complejidad por su condición de género también afecta la igualdad de resultados enunciada por Hepple (2001) para definir el logro de la igualdad sustantiva en contextos laborales. De esa baja participación se deriva que las mujeres puedan obtener calificaciones más bajas en sus evaluaciones o tardar más en llegar a los puntajes establecidos para ascensos y promociones por la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.

3.2.3. Factores que afectan la igualdad de dignidad humana

El último de los requisitos enunciados por Hepple (2001) tiene especial atención en dos de los objetivos de la Política de Género de las Fuerzas Armadas de Ecuador. El Objetivo 2 del documento establece que se debe fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares, y se desglosa en una serie de acciones con ese fin. El Objetivo 4, que se deben controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos.

En ambos se reconocen avances como la equidad en las garantías del derecho a la salud de mujeres y hombres militares, con la incorporación de exámenes específicos para problemas de salud diferenciados por género, la creación de campañas educativas dirigidas a la prevención de la violencia y la reproducción irresponsable, y las normativas dirigidas a la no discriminación, dictando las sanciones en caso de que se incurra en tal irregularidad en contra de las mujeres (Iza Orbe 2016).

Pero aun en un contexto más inclusivo, donde las normativas impulsadas y respaldadas por los propios entes gubernamentales han posicionado a la igualdad formal como imperativo por ley, persisten infraestructuras inadecuadas y comportamientos en los individuos que limitan la igualdad de facto.

Anteriormente se explicaba la falta de condiciones adaptadas a las necesidades de las mujeres en las instalaciones militares. Además, según se apreció en la observación de campo para esta investigación, se mantiene la reproducción de esquemas de roles de lo femenino y lo masculino que refuerzan la exclusión, así como de actitudes machistas por parte de colegas y oficiales. Las mujeres entrevistadas como informantes clave coincidieron con ese criterio. A la pregunta de si existen mecanismos de prevención y control de hechos discriminatorios basados en género, todas menos una de las cinco manifestó conocer que existen esos mecanismos recogidos en la “cartilla de género”, pero no expresaron sentirse seguras o representadas por esos mecanismos. “Lastimosamente no son aplicados a cabalidad o la gente interpreta las leyes a su manera” (I5, oficial de las FF. AA, en entrevista con el autor, junio de 2020).

En consecuencia, la igualdad de la dignidad humana se ve limitada, pues se sostiene el comportamiento discriminatorio hacia un grupo social específico, en este caso las mujeres, y se soslayan las herramientas dispuestas para erradicar esa discriminación por motivo de género. El incumplimiento de las normativas establecidas ante denuncias por violencia de género o discriminación, constituye una limitante severa al pleno ejercicio de la igualdad de facto, atentando incluso contra la propia igualdad formal donde el Protocolo de Género ha sido tan eficaz.

Araújo (2008) sostiene a la igualdad como ideal social que debe ser entendido a partir de factores sociales y culturales, no solo en la dimensión socioeconómica. En su afán reivindicativo, la Política de Género de las Fuerzas Armadas de Ecuador ha atendido con éxito esa dimensión estructural, pues ha reconocido la necesidad de una dirección normativa dirigida a la no discriminación, y ha dictado las sanciones en caso de que se incurra en tal irregularidad. Ha abierto las puertas a las mujeres a todas sus divisiones y ha favorecido la modificación de las normas militares en materia de género. Pero aún le queda un largo camino por recorrer en las dimensiones sociales y culturales, donde permanecen arraigados los mayores prejuicios. La generalización de la igualdad debe orientarse también al reconocimiento vinculado a los ideales del feminismo filosófico de que todos somos seres humanos más allá de las diferencias de género.

Conclusiones

La equidad de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador se define como aquel trato diferenciado que se le ofrece a cada identidad de género, procurando eliminar las desigualdades. Con ese fin, la Política de Género implementada en 2013 ha manifestado avances indiscutibles, al plasmar en un cuerpo legal normativas dirigidas a la no discriminación por género y a la inclusión de mujeres en las filas militares. A partir de esta política, existe un plan de carrera para hombres y mujeres indistintamente, se desarrolla una política pública para fomentar el Servicio Militar Voluntario Femenino, se garantiza el derecho a la salud de hombres y mujeres, y se modifican las normas militares en materia de género, regulando las sanciones para quien incurra en discriminación o cualquier tipo de violencia de género.

Esta investigación se centró en determinar los factores que afectan la igualdad sustantiva en el contexto de las Fuerzas Armadas de Ecuador, tomando a la ESMIL Eloy Alfaro como estudio de caso, a partir de la aplicación de la Política de Género desde 2013. Para conducir el estudio, se asumió que la igualdad sustantiva entraña deberes positivos de promoción a partir de los tres pilares de igualdad de oportunidades, igualdad de resultados e igualdad de dignidad humana. Se diferencia de la igualdad formal, que entraña obligaciones generalmente negativas, como la prohibición de la discriminación, por ejemplo, y propone un método progresivo de promoción de la igualdad, que comienza con medidas de carácter voluntario y termina con sanciones a las entidades que no cumplan los objetivos fijados.

A partir de esos planteamientos se puede concluir que la Política de Género ha significado un positivo avance en materia de igualdad formal, pero aún no ha logrado promover una verdadera igualdad sustantiva en el contexto de las Fuerzas Armadas de Ecuador.

Los protocolos de igualdad de género vigentes en las Fuerzas Armadas del Ecuador toman en consideración los principios de igualdad y no discriminación de género. En su esencia la citada política establece entre sus objetivos alcanzar el fortalecimiento de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el plan de carreras militares. Fomenta el Servicio Militar Voluntario Femenino y la incorporación de mujeres a todas sus divisiones. Favorece el buen vivir para

militares de ambos sexos en las instalaciones militares, incluyendo el acceso a exámenes médicos, la apertura de centros infantiles para hijos de militares hombres y mujeres, la mejoría de las infraestructuras para adecuarlas a las necesidades de las mujeres, la atención psicológica ante la violencia de género y otras formas de discriminación, y la dotación de uniformes y prendas reglamentarias al personal femenino. Promueve la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género, con programas y campañas educativas para el cambio de patrones culturales, con enfoque de género, de no discriminación y de no violencia. Controla y previene hechos discriminatorios basados en género, incorporando un cambio de enfoque en la legislación militar y garantizando derechos constitucionales tanto a hombres como a mujeres.

Los resultados de esta investigación arrojaron que los objetivos recogidos en la Política de Género de las Fuerzas Armadas de Ecuador no se cumplen a todos los niveles y por tanto afectan el alcance de la igualdad de facto, o sea, no logra trascender de ser un principio legalmente establecido por actores sociales para convertirse en un referente constante de los individuos comunes en sus prácticas cotidianas.

Los factores que afectan el cumplimiento de la igualdad sustantiva en ese contexto operan en los tres pilares de igualdad de oportunidades, igualdad de resultados e igualdad de dignidad humana. A partir de la sistematización teórica-referencial, la aplicación de los métodos y técnicas descritas, y el análisis de los resultados obtenidos, se determinaron los principales factores detectados que afectan el logro de una auténtica igualdad sustantiva, en contraste con la igualdad formal establecida por la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador:

En igualdad de oportunidades

- No acceden la misma cantidad de mujeres que de hombres a las instalaciones de las Fuerzas Armadas
- Se limitan los cupos de mujeres con respecto a los cupos para hombres en los llamados al Servicio Militar Voluntario (SMV)
- Se niega la conscripción de mujeres en determinados llamados para el SMV

-Se dificulta el acceso a la toma de armas pues se restringe la inclusión en la infantería, caballería blindada, submarinista y aviación del ejército

-Existe una participación limitada en Operaciones de Paz

En igualdad de resultados

-Se contabiliza un porcentaje ínfimo de mujeres en el personal de las Fuerzas Armadas

-Existe un desbalance marcado en el acceso a grados superiores

-Existe una escasa participación de mujeres en actividades militares de alta complejidad por su condición de género

-Pueden verse afectadas las evaluaciones de las mujeres o demoran más en alcanzar los puntajes necesarios para ascensos y promociones

En igualdad de dignidad humana

-Se verifica la reproducción de esquemas de roles de lo femenino y lo masculino que refuerzan la exclusión

-Existe una pobre infraestructura para las necesidades de las mujeres en las instalaciones militares

-Se reproducen actitudes machistas por parte de colegas y oficiales

-Existe incumplimiento de las normativas establecidas ante denuncias por violencia de género o discriminación

Los estigmas sociales y actitudes machistas impiden que las mujeres obtengan un papel protagónico dentro de las Fuerzas Armadas, amén de que se cuenta con la promulgación de acciones que contribuyen a la ejecución de las políticas de género. Tales políticas poseen un carácter positivo cuyo fin es el de transformar una situación de desigualdad de condiciones en una situación de igualdad real de condiciones y oportunidades para toda aquella persona que desee superarse en la vida y ame la vinculación de la defensa de la patria en cumplimiento de su deber como ciudadano. Pero en la práctica subsisten comportamientos machistas, discriminatorios, e incluso violentos, que atentan contra esa igualdad de facto. La propia negativa de más mujeres dentro de las filas militares a participar en la entrevista empleada como técnica de investigación, arroja luz sobre el temor a represalias directas o indirectas que pueden sentir si deciden denunciar situaciones de discriminación. Se comprueba la hipótesis planteada al inicio de

la investigación, sobre la necesidad de atender a las desigualdades específicas y el acceso a las mismas oportunidades en el cumplimiento de las políticas de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador para alcanzar una verdadera igualdad sustantiva.

En esas desigualdades específicas radica la principal limitación de la Política de Género analizada en el transcurso de esta investigación. No se recomienda implementar códigos específicos que funcionen exclusivamente para las mujeres, sino normas universalizables que logren dar con la verdadera equidad de género.

A pesar de existir una Política de Género, esta se ha redactado y superpuesto a códigos, reglamentos, conductas y tradiciones propias de un ecosistema masculino. La participación de la mujer se ha insertado en un contexto que no ha sido diseñado para ellas, de ahí que la igualdad sustantiva no se haya alcanzado, a pesar de que la Política de Género se acerca bastante al concepto, pero desde el plano de lo formal. El documento no está redactado o pensado solo para favorecer a las mujeres pues se toman en cuenta aspectos que son comunes a ambos sexos.

El problema de fondo es la mentalidad aún arraigada de que vivimos en un mundo de hombres, en el que aún no se han derribado las estructuras que fueron creadas por estos y para estos, como son las Fuerzas Armadas. Interpretaciones distorsionadas sobre el feminismo, pensar en que igualdad es que las mujeres hagan lo mismo que los hombres y se midan por la misma vara, sin atender a las desigualdades específicas que no pueden ser soslayadas, son los principales factores que atentan contra la igualdad de facto. Es un problema sociológico, cultural y de educación, que requiere atención a todos los niveles.

Para las mujeres, ser aceptadas dentro de las instituciones militares, ya sea en Ecuador o en otra región del mundo, se hace complicado debido a los prejuicios y estigmas que se vinculan con su género, dando prioridad a su naturaleza y no a los conocimientos, capacidad, competencia y destreza que posean. En ese sentido, es necesario que las nuevas generaciones sean instruidas bajo los fundamentos y conocimientos necesarios de la importancia de la equidad de género, con el objetivo de proporcionar un mejor futuro y una sociedad libre de prejuicios y estereotipos que dañen el buen vivir de las mujeres. De ese modo, se avanza en materia de igualdad: se promueve

una vida igualitaria, lejos de la discriminación y la exclusión de las mujeres por cuestiones de género.

Una faceta interesante a incorporar en futuras investigaciones sobre la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas es la dimensión clase, raza, género. La transversalidad de estos factores resulta vital para asegurar que no solo la mujer alcance un posicionamiento significativo en este sector, sino que además se encuentre representada en toda su diversidad, para como dice Gerda Lerner “abrir todo el campo de visión y tener una percepción más exacta de la profundidad del conocimiento y sus plurales matices” (1990, 20).

Anexos

Anexo 1. Encuesta aplicada a mujeres de las Fuerzas Armadas del Ecuador

Objetivos de la encuesta: Investigar cuál es la opinión de las mujeres que trabajan en las Fuerzas Armadas sobre el nivel de cumplimiento de la política de género y los factores que afectan o facilitan la igualdad sustantiva.

Anexo 1

Estimada oficial de las Fuerzas Armadas del Ecuador (FF. AA), le solicitamos su colaboración para responder las siguientes preguntas. La información brindada es confidencial y solo será utilizada para los fines de la presente investigación.

Edad: _____

Es jefe de hogar: Sí___ No___

Con base en su percepción étnica, ¿cómo se autodefine?: _____

Nivel de educación:

Fecha de ingreso a las FF. AA: _____

Cargo que ocupa dentro las FF. AA: _____

1. ¿Usted tuvo dificultad relacionadas con su sexo para entrar en las FF. AA.?
2. ¿Le parece que las mujeres tengan las mismas posibilidades de carrera que los hombres dentro de las FF. AA.?
3. ¿Existe alguna limitación para las mujeres en el acceso a grados superiores dentro de las FF. AA?
Sí___ ¿Cuáles? No___
4. ¿Crees que exista una igualdad entre la cantidad total de mujeres y hombres por grados dentro de la institución?
Sí___ No___ ¿Por qué?
5. ¿Cuál es el grado máximo que puede ostentar una mujer de las FF. AA?
6. ¿Cree que la política de género implementada en las FF. AA ha favorecido el aumento del ingreso femenino?
Sí___ No___ ¿Por qué?

7. ¿En la institución se realizan actividades para reducir la violencia de género?
Sí___ ¿Cuáles? No___ ¿Por qué?
8. ¿Según usted, las actividades que se realizan son pertinentes y eficaces?
9. ¿Según usted, existe una auténtica igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las FF. AA?
Sí___ No___ ¿Por qué?
10. ¿Se siente discriminada por ser mujer en las actividades cotidianas realizadas en las FF. AA?
Sí___ ¿Por qué? No___
11. ¿Existen mecanismos eficaces de prevención y control de hechos discriminatorios basados en género?
12. ¿Qué medidas toma la institución en el caso de ocurrir hechos de violencia o discriminación contra la mujer dentro de las FF. AA?
13. ¿Se siente respaldada por estas medidas?
14. ¿Qué propondría para lograr una real igualdad?

Lista de referencias

- Amorós, Celia. 1994. *Feminismo: igualdad y diferencia*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- 1994. “Igualdad e identidad”. En *El concepto de igualdad*, compilado por Amalia Valcárcel, 29-48, Madrid: Pablo Iglesias.
- 1999. “La idea de igualdad”. *Especial Fempress*: 11-12.
- 2000. *Tiempo de feminismo. Sobre feminismo, proyecto ilustrado y posmodernidad*. Madrid: Cátedra.
- 2006. *Interculturalidad, feminismo y educación*, vol. 12. Ciudad de México: Los libros de la Catarata.
- 2007. *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- Araujo, Kathy. 2002. *Retos para la acción colectiva. Género y Movimientos sociales en Chile*. Santiago de Chile: Programa Mujer y Democracia en el MERCOSUR.
- 2005. “Sobre ruidos y nueces: debates chilenos en torno a la sexualidad”. *Iberoamericana América Latina*, 18: 109-125.
- 2008. “Entre el paradigma libertario y el paradigma de derechos: límites en el debate sobre sexualidades en América Latina”. *Estudios sobre sexualidades en América Latina*: 25-41.
- 2013. “La igualdad en el lazo social: procesos sociohistóricos y nuevas percepciones de la desigualdad en la sociedad chilena”. *Dados-Revista de Ciências Sociais*, 56: 109-132.
- Arce, Ricardo. 2000. “La entrevista en el trabajo de campo”. *Revista de antropología social*, 9: 105-126.
- Bareiro, Line, y Lilian Soto. 2015. “La hora de la igualdad sustantiva: participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano”. *Historia, mujeres y género*: 1-114.
- CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer). 1999. *Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del art. 4*. Nueva York: Naciones Unidas.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2010. *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir*. Trigésimo Tercer Periodo de Sesiones de la CEPAL, 30 de mayo a 1 de junio, Brasilia.

- Consenso de Quito. 2007. X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito, 6-9 de agosto de 2007.
- Constitución de la República del Ecuador. 2008. *Registro oficial* 449, 20 de octubre de 2008.
- El Universo*. “Segunda llamada de acuartelamiento para 5 mil jóvenes en Ecuador”. *El Universo*, 1 de agosto de 2019. Acceso el 20 de agosto de 2020.
<https://www.eluniverso.com/noticias/2019/08/01/nota/7452147/segunda-llamada-acuartelamiento-5-mil-jovenes-ecuador>
- 2020. “Acuartelamiento: Con registro en línea empezó la convocatoria de las Fuerzas Armadas a miles de jóvenes para el servicio militar 2020”. *El Universo*, 6 de marzo. Acceso el 20 de agosto de 2020.
<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/03/05/nota/7768014/acuartelamiento-militar-ecuador-2020>
- Facio, Alda. 2005. “Feminismo, Género y Patriarcado”. *Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, 6: 259-294.
- Gamba, Susana. 2008. “Feminismo: historia y corrientes”. En *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*: 1-8. Buenos Aires: Biblos.
- Garretón, Manuel Antonio. 1999. “Igualdad, ciudadanía y actores en las políticas sociales”. *Revista de Ciencias Sociales*, 9: 41-52.
- Habermas, Jürgen. 1998. *Identidades nacionales y postnacionales*. Madrid: Tecnos.
- Hepple, Bob. 2001. “Igualdad, representación y participación para un trabajo decente”. *Revista Internacional del trabajo* 120 (1): 5-20.
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos). 2010. “Base de Datos-Censo de Población y Vivienda 2010”. Acceso el 18 de agosto de 2020.
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/base-de-datos-censo-de-poblacion-y-vivienda-2010/>
- Iturralde, María. 2015. “La mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas: un espejo de la sociedad”. *El Outsider*, <https://doi.org/10.18272/eo.v3i3.212>
- Iza Orbe, Karyna Lyneth. 2016. “La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)”. Tesis de Maestría, IAEN, Quito, Ecuador.
- Kubissa, Luisa. 2016. “El feminismo filosófico de Celia Amorós”. *Nómadas* 44: 221-229.

- Lagarde, Marcela y Amelia Valcárcel. 2011. *Feminismo, género e igualdad*. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo.
- Lerner, Gerda. 1990. *La creación del patriarcado*. Barcelona: Crítica.
- Luque, Fabián Tito, y Víctor Hugo Cuevas Bustamante. 2012. Red de comunicaciones multipropósito para las Fuerzas Armadas del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Ministerio de Defensa Nacional. 2013. *Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Acceso el 19 de diciembre de 2019. <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/politicas-texto-final.pdf>
- 2014. *Resolución Ministerial No. 36*. Registro Oficial, 6 de marzo de 2013.
- 2015. “Mujeres en FFAA: Pilares en los procesos de inclusión”, acceso el 18 de agosto de 2020. <https://www.defensa.gob.ec/mujeres-en-ffaa-pilares-en-los-procesos-de-inclusion/#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20el%20Ej%C3%A9rcito,es%20del%202%2C9%25>.
- 2016. *Ley de Personal de las Fuerzas Armadas*. Registro Oficial Suplemento 660 de 10 de abril de 1991. Modificada el 21 de octubre de 2016. Acceso el 21 de agosto de 2020. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/08/LEY_PERSONAL_FUERZAS_ARMADAS.pdf
- Morales-Urrutia, Ximena, Rosanna Barba, Carlos Homero González, Juan Carlos Zapata y Diego Mauricio Noroña. 2017. “Mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas”. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa* 4(2):125-131
- 1995. Declaración y plataforma de acción de Beijing. Acceso el 20 de diciembre 2019. http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf.
- ONU (Organización de Naciones Unidas). 1948. *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Acceso el 18 de diciembre de 2019. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/#:~:text=Elaborada%20por%20representantes%20de%20todas,todos%20los%20pueblos%20y%20naciones>.
- 1979. Asamblea General, *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer*.
- ONU Mujeres. 2015. *La igualdad de género*. Acceso el 18 de diciembre de 2019. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igualdad-mujeres#view>

- Pineda, Empar. 2012. “¿El mito de la feminidad cabalga de nuevo?”. En *Antología del pensamiento feminista español: (1726-2011)*, 433-448. Universitat de València, Servei de Publicacions: Càtedra.
- Ruano, O. M. 2007. “El trabajo de campo en investigación cualitativa (II)”. *Nure Investigación* 29. Acceso el 18 de diciembre de 2019.
<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/350/341>
- Santa Cruz, María Isabel. 1992. “Notas sobre el concepto de igualdad”. *Isegoría* 6:145-152.
 — 1994. *Mujeres y Filosofía Teoría Filosófica de Género*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Sartori, Marta Susana. 2008. “Inmunidad de los estados en la legislación nacional y en la jurisprudencia de la corte suprema de justicia de la nación”. *Recordip* 1.1
- Sau, Victoria. 1998. “Del vacío de la maternidad, la igualdad y la diferencia”. *Hojas de Warmi*, 9: 61-75.
- Scott, Joan. 2011. “Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?”. *La manzana de la discordia* 6 (1): 95-101.
- Sendón de León, Victoria. 2002. *Marcar las diferencias. Discursos feministas ante un nuevo siglo*. Barcelona: Icaria.
- Suárez, Michelle. 2012. *Hacia una igualdad sustantiva. Realidades y perspectivas de la normativa vigente para la inclusión social de la diversidad sexual*. Montevideo: MYSU.
- Tapia Duche, Karolyn Gabriela. 2019. “Análisis de la ejecución de las políticas de inclusión de género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas en el periodo 2012-2017”. Tesis de grado, Universidad de las Américas, Quito.
- Turner, Robert. 1986. “A target field approach to optimal coil design”. *Journal of physics D: Applied physics* 19 (8): L147.
- Valcárcel, Amelia. 1997. “Igualdad, idea regulativa”. *Revista Foro*, 33: 57-67.
- Valcárcel, Amelia, y Bernaldo de Quirós. 1994. *El concepto de igualdad*. Madrid: Fundación Pablo Iglesias.