



ESCUELA CPRI

ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN DE
GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS ECUATORIANAS EN EL PERIODO
2012-2017

AUTOR

KAROLYN GABRIELA TAPIA DUCHE

AÑO

2019



ESCUELA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES

“ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN DE
GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS ECUATORIANAS EN EL PERIODO
2012-2017”

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos
establecidos para optar el título de “Licenciatura en Ciencias Políticas y
Relaciones Internacionales”

Profesor Guía
José Luis Fuentes Santacruz

Autor
Karolyn Gabriela Tapia Duche

Año
2019

DECLARACIÓN PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido el trabajo, “Análisis De La Ejecución De Las Políticas De Inclusión De Género En Las Fuerzas Armadas Ecuatorianas En El Periodo 2012-2017”, a través de reuniones periódicas con la estudiante Karolyn Gabriela Tapia Duche, en el semestre 2019-2, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

José Luis Fuentes Santacruz

PHD en Ciencias Sociales con mención en Estudios Políticos

C.I.: 1002528469

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado este trabajo, “Análisis De La Ejecución De Las Políticas De Inclusión De Género En Las Fuerzas Armadas Ecuatorianas En El Periodo 2012-2017”, de Karolyn Gabriela Tapia Duche, en el semestre 2019-2, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Nelson Nogales Gonzales
Doctor en Ciencias Sociales
C.I.: 1754346599

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

Karolyn Gabriela Tapia Duche

C.I.: 1500740095

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios por otorgarme salud y vida, a mis padres por su esfuerzo y sacrificio para que culminara mi carrera universitaria, a mi hermano por ser un apoyo moral en esta travesía. A mi tutor, José Luis Fuentes, quien creyó en mi y ha hecho que este trabajo finalizara con éxito.

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mi madre Mariela, por ser pilar y guía importante en mi vida, a mi padre Jorge, quien me enseñó que con esfuerzo y dedicación todo se puede alcanzar. Sin ustedes este logro no se hubiera realizado.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Análisis De La Ejecución De Las Políticas De Inclusión De Género En Las Fuerzas Armadas Ecuatorianas En El Periodo 2012-2017” pretende analizar las políticas públicas de equidad de género implementadas por el Ministerio de Defensa Nacional. Esto debido a la falta de apoyo hacia la masa femenina dentro de la institución militar en los diferentes campos, tanto laboral como social. El objetivo de la investigación será determinar si estas políticas significaron una modernización y un avance en el ámbito militar ecuatoriano permitiendo que haya un cambio paradigmático. Además, se efectuará a través de la tipología NATO, con las siguientes herramientas: nodalidad, autoridad, tesoro y organización; lo cual aportará al desarrollo del caso conjunto con las teorías planteadas.

Palabras claves: Política de Género, Inclusión, Paradigma, Instrumentos de Política, Fuerzas Armadas.

ABSTRACT

The present research work "Analysis of the Execution of Gender Inclusion Policies in the Ecuadorian Armed Forces in the 2012-2017 Period" aims to analyze the public policies of gender equity implemented by the Ministry of National Defense. This is due to the lack of support for the female mass within the military institution in different fields, as work and social. The objective of the investigation will be determine if these policies meant a modernization and an advance in the Ecuadorian military field allowing a paradigmatic change. In addition, it will be carried out through the NATO typology, with the following tools: nodality, authority, treasure and organization; which will contribute to the development of the joint case with the theories raised.

Keywords: Gender Policy, Inclusion, Paradigm, Policy Instruments, Armed Forces.

ÍNDICE

1.	<i>INTRODUCCIÓN</i>	1
2.	<i>ESTADO DEL ARTE</i>	3
2.1.	Feminización de las Fuerzas Armadas	3
2.2.	Relaciones civiles militares en el Ecuador	6
3.	<i>MARCO TEÓRICO</i>	10
3.1.	Enfoque cognitivo.....	10
3.2.	Teoría de los Paradigmas	13
4.	<i>METODOLOGÍA</i>	15
4.1.	<i>Policy instruments</i>	16
5.	<i>ANÁLISIS DEL CASO</i>	18
5.1.	Contexto Histórico.....	18
5.2.	Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador ..	23
5.2.1.	Instrumentos de nodalidad.....	25
5.2.2.	Instrumentos de autoridad	28
5.2.4.	Instrumento de Organización	32
6.	<i>CONCLUSIONES</i>	35
	<i>REFERENCIAS</i>	39

1. INTRODUCCIÓN

La integración de la masa femenina en las Fuerzas Armadas en el Ecuador sigue siendo un tema debatiente en la sociedad, ya que no existe la suficiente igualdad en cuotas de género en dicha institución. Se puede evidenciar que el país no hay un porcentaje parejo en el campo militar, a vista nacional e internacional, el número de funcionarias militares en el Ecuador no alcanza el 3% de mujeres en la integración militar. Es por eso que diferentes autoridades han establecido crear políticas públicas dirigidas a este target para poder modernizar esta institución, que desde tiempos se destaca por ser muy tradicional en sus ideologías.

El ingreso de las primeras mujeres a las FF.AA, se evidenció a finales de los 90's en la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro. No obstante, cabe recalcar que existían mujeres pertenecientes a la milicia, pero siempre ocupaban cargos administrativos y no podían obtener grados superiores que eran otorgados a los hombres militares de la institución. Luego de la primera inserción, las demás Fuerzas pertenecientes fueron adoptando las mismas oportunidades a las mujeres ecuatorianas, permitiendo el ingreso e incluyendo nuevas normativas dentro de la institución.

Durante doce años, fue una lucha constante para las mujeres militares debido a que tuvieron que acostumbrarse a nuevo regímenes y doctrinas, pero esto no fue lo más difícil que atravesaron, ya que no se sentían respaldadas por la institución, ni por el Estado. El Ecuador creó políticas de género, dirigidas al campo civil, más no al militar. Sin embargo, respaldaban en su minoría, leyes y artículos plasmados en la Constitución del 2008, herramienta que les permitió avanzar en esta pelea contra el pensamiento tradicionalista del patriarcado que se encuentra en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

Con la designación de una de las primeras mujeres en ocupar el cargo de Ministra de Defensa Nacional del Ecuador, la esperanza volvió a surgir para las mujeres en la milicia; mencionando que este cargo solo ocupaban militares de alto rango y prestigio de la institución. Esta llegada provocó que las políticas se

dirigieran y concentraran en velar por los derechos y equidad de género entre hombres y mujeres. Luego de un año, con la ex Ministra María Fernanda Espinoza, se logró crear una política pública que abarcaba el tema de género para las mujeres militares dentro de su vida profesional, laboral y social.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la ejecución de las políticas de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador en el periodo 2012-2017, fechas claves donde el Ministerio de Defensa pudo implementar una política pública enfocada a las mujeres dentro de la vida militar, con el objetivo de que se maneje y establezca la inclusión y la no discriminación de las mismas en las líneas militares pertenecientes.

En la primera parte del ensayo, se desglosará la revisión bibliográfica o estado del arte del tema planteado. Este se subdivide en dos partes: la primera explica cómo comenzó la feminización de las Fuerzas Armadas, analizando un contexto general de la situación. Permitirá que el lector obtenga una información histórica y complementaria de la situación de las mujeres en la institución militar. La segunda parte, expone la relación de los civiles y los militares en un Estado, así como los roles que los militares aportan a la sociedad, en diferentes niveles económicos y sociales. Este punto conecta al tema principal debido a que se traduce en cómo la institución es un campo laboral más del Estado y debe velar por los derechos e intereses que los ciudadanos requieren.

Como segundo punto, se presenta el marco teórico del trabajo la cual expone dos de ellas. La primera teoría por utilizar es el enfoque cognitivo, acoplando el cambio de políticas expuesto por principales autores como: Yves Surel (2000), Pierre Muller (2006), Guillaume Fontaine (2015), José Socarrás (2007), Mintrom & Vergari (1996), Paúl Sabatier (1988), Martha Gómez Lee (2012), entre otros. La segunda teoría es la del Paradigma o *policy paradigms* desarrollada por sus más importantes exponentes Peter Hall (1993) y Thomas Kuhn (2019).

Para la tercera parte del ensayo, se expondrá la metodología que se utilizará en el análisis de caso presente. La tipología NATO, creada por Christopher Hood (2007), es una serie de herramientas que contienen cuatro puntos claves:

nodalidad, autoridad, tesoro y organización. Estos instrumentos serán piezas importantes para desencadenar y fusionar entre las teorías planteadas para una mejor comprensión del tema.

En la cuarta sección se encuentra el análisis de caso, parte importante donde se manejará y desarrollará los instrumentos de la metodología NATO; en este punto se analizará las políticas de inclusión de género en las Fuerzas Armadas en el periodo ya determinado y se conocerá el contexto histórico del tema por discutir, además de explicar el contenido y objetivo de la Política de Género de la institución, su impacto y organización en la vida militar.

Por último, se planteará las conclusiones de la investigación en donde se analizará en forma general cómo se manejó cada instrumento NATO dentro del análisis de caso y el periodo de tiempo expuesto. De la misma manera se determinará si hubo un cambio paradigmático en las Fuerzas Armadas del Ecuador, conjunto a un cambio de políticas dentro del sistema institucional militar.

2. ESTADO DEL ARTE

2.1. Feminización de las Fuerzas Armadas

En Latinoamérica, luego de atravesar fuertes transiciones democráticas ocurre una etapa de consolidación democrática donde surgió un nuevo fenómeno que dio un giro a la equidad de género que se estaba buscando en los años 80's. Este golpe consiste en que las mujeres formarían parte de las líneas de las instituciones militares, pero no en ámbitos administrativos, si no dentro del contexto general de las funciones completas de un militar, dando reconocimiento a la igualdad y equidad de género (Lucero, 2009).

El concepto de género y equidad dentro de una Institución tan tradicional, como es las Fuerzas Armadas, fue dando forma y principios en los años 70's, con el diseño de la nueva agenda, debido a que surgió una construcción cultural de las diferencias sexuales incluyendo el género como uno de sus principales puntos de inserción. Masson (2009) cree que el aceptar a las mujeres en las FF.AA

fomenta abordar cuestiones, tanto simbólicas como sociológicas, para obtener estabilidad e institucionalidad en una institución, ya que elimina toda barrera de discriminación y alienta a la igualdad en temas de género (Masson, 2009).

Lucero (2009), afirma que esta incorporación femenina fue integrándose de forma heterogénea, debido a que cada país sudamericano estaba incorporando en diferentes contextos democráticos por la situación, contexto e idiosincrasia que atravesaban. No obstante, en ciertos países suramericanos el reconocimiento se inició de forma necesaria debido a que el porcentaje masculino disminuyó, provocando que las mujeres puedan asociarse con la institución militar abiertamente. Sin embargo, la incorporación fue gradualmente lenta, debido a que los altos escalafones del mando militar impusieron el predominio patriarcal y tradicional que venían trabajando (Lucero, 2009).

Por su parte, Castrillon & Von Chrismar (2013) exponen que la mujer en las Fuerzas Armadas, dentro del contexto latinoamericano, fue desarrollándose desde los años 90's incorporando a la masa femenina en el campo militar pero enfocándose en lo teórico más no en lo práctico, esto a través de instituciones educativas de formación de militares. Afirman que la inclusión de las mujeres fue gracias a la estabilidad democrática y la modernización, en donde jugaron importantes roles para que se creara un espacio para las féminas en las FF.AA. En la misma rama estos factores contribuyeron para que los Estados crearán nuevas agendas direccionadas a las políticas de género a beneficio de la sociedad (Castrillón & Chrismar, 2013).

La mujer en esta institución militar tiende a sostener cuatro principales vectores que han influido en el cambio de paradigmas y han trabajado de forma conjunta en la sociedad. El primer vector es el político, el cual reconoce los derechos igualitarios de la mujer. El segundo se refleja en el campo laboral, dado que con los derechos adquiridos, se han adaptado al entorno profesional dando paso a la mujer con iguales oportunidades. El tercero es el social, permitiendo ajustar de manera cultural las funciones de las mujeres en la sociedad; y terminando en el campo militar en donde nace e impone una nueva forma de ver a la profesión

más allá de su ideología tradicional y actuando a favor del género en el Estado (Echevarría, 1994).

No obstante, así como existen vectores para que la implementación de la masa femenina sea de manera igualitaria y con una visión positiva; se ha conllevado problemas entorno a la institución militar de cualquier país debido a que los dirigentes han expuesto que las mujeres no están en igualdad tanto física como psicológica. Echevarría (1994), divide a estos problemas en tres dimensiones estudiadas. La primera se refiere a la capacidad física que requiere la instrucción militar, es decir el argumento principal son los escenarios que se puede presentar en la vida militar. La segunda gira en torno al campo psicológico, debido a que la mujer se integra a un lugar donde solo hombres han estado regido durante siglos; la última dimensión, es la adaptación a un nuevo régimen donde las tradiciones culturales juegan un papel importante dentro de las Fuerzas Armadas (Echevarría, 1994).

En cambio, el autor Kalil Suzeley (2005) responde que la inserción de las mujeres en la milicia responde a tres factores importantes. El primero se refleja en la democracia y el control civil, la equidad e igualdad que hoy en día existe en un Estado moderno. Segundo, se comprende en las formas de cómo se realiza la guerra, es decir la modernización de las armas y el proceso administrativo del conflicto. Y por último, engloba al factor psicosocial, donde se evidencia los factores económicos, el prestigio de la profesión y el grado de credibilidad y confianza de la sociedad (Kalil, 2005).

De igual manera, Bobea (2008), plantea que en América Latina la incorporación de las mujeres en la milicia se transforma como una oportunidad de ganar legitimidad social dentro del Estado. Afirma que la inclusión de la masa femenina se interpreta por dos ejes analíticos: el primero se refiere a los *“procesos de democratización que han tenido lugar en América Latina y el Caribe”*, el segundo gira entorno a la *“modernización institucional derivada de esos procesos de apertura e inclusión”* (Bobea, 2008, pág. 65).

Según Magallanes (2016), visualiza a las mujeres dentro de la milicia como una oportunidad para expandir y crecer cualitativamente en cuanto a misiones. Las problemáticas que han transcurrido en los años, han demandado que exista personal femenino dentro de las Fuerzas Armadas para el apoyo en misiones nacionales e internacionales (Magallanes, 2016).

Iturralde (2015) hace mención que la inclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas, en el caso Ecuador, es efecto del “feminismo post-moderno”, debido a que la sociedad ha ido evolucionando y adaptándose a las nuevas formas de vida e ideología que hoy en día son evidentes. También menciona que hay una equidad, en términos laborales, que las mujeres han aprendido a desenvolverse en el campo que antes se pensaba que solo era para varones. Además con la ayuda del gobierno es notorio que el pensamiento ambiguo ha cambiado (Iturralde, 2015).

No obstante, Rosa Chacón (2008) indica en su libro “*Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*”, una distinción de las funciones que se han venido dando a partir de la política de género dirigida por el gobierno, para que exista y se fomente esta institución de manera equitativa e igualitaria. Asimismo explica, al igual que Bobea, la modernización institucional y su reestructuración en el campo militar (Chacón, 2008).

2.2. Relaciones civiles militares en el Ecuador

Bertha García en 1996 (pág. 49), los militares en la sociedad nacieron como un “*nexo fundamental, económico, social y político de la sociedad moderna ecuatoriana*”. De las misma forma, la sociedad se ha sustentado que se creó con el fin de crear un equilibrio de poder y soberanía dentro de la nación, consideradas fuerzas políticas en segundo orden reestableciendo una nueva relación y creando un nuevo concepto de seguridad hacia los ecuatorianos donde en este concepto se considera el campo social y económico como situaciones de riesgo que sufren y padecen las sociedades actuales (García, 1996).

García también explica acerca de las relaciones entre Sociedad y Fuerzas Armadas, siendo pieza clave para el desarrollo de la institución militar, y el campo social y económico del país. Sin embargo, civiles y militares se han desenvuelto bajo dos lógicas diferentes: la primera, la milicia se desempeña bajo tradiciones jerárquicas, doctrinas, tradiciones valorativas, liderazgo y decisiones claras y exactas; mientras la segunda lógica que corresponde a los civiles ha sido plenamente social, cultural, bajo paradigmas de decisión política lentas, conflictivas y complejas (García, 1996).

Por otro lado Joaquín Romero-Herrera 2010 (pág. 115) explica que el las FF.AA son organismos fundamentales para el desarrollo de las funciones de un Estado-Nación donde su rol fundamental recae en *“la guerra y el monopolio de la violencia. La guerra es su campo de acción y los cuerpos armados son los únicos encargados del ejercicio legítimo de la violencia en el Estado”*. Considera que los militares poseen autonomía legítima, desencadenando una característica propia teniendo como resultado un desarrollo pleno en una nación democrática (Romero Herrera, 2010).

Patricio Haro (2015) afirma que la principal función de la milicia en el Estado ecuatoriano gira en torno a la defensa territorial al igual que la soberanía debido , sin embargo dentro de los gobiernos puede desatarse más roles, no efectuando uno solo en específico si no varios en distintos campos, tales como la participación en la política, en la crisis de gobernabilidad, inestabilidad y en la construcción de una democracia; sin embargo esta institución se mantiene al margen de la intervención a menos que el caso lo requiera políticamente y de carácter urgente (Haro Ayerve, 2015).

Haro (2015) también hace una leve referencia a la credibilidad y confianza que los ecuatorianos entregan a las Fuerzas Armadas dentro del territorio otorgándoles credibilidad como una institución fuerte, asimismo el poder político ha decidido entregar su confianza a los militares, haciéndoles partícipes de las crisis políticas, intervenciones directas en administraciones del Estado, destituciones presidenciales, etc. Es decir las sociedad ecuatoriana toma en

cuenta a la institución militar como una herramienta principal para resolver problemas de índole económico, político y social (Haro Ayerve, 2015)

Para Osvaldo Hurtado (1997), en las Fuerzas Armadas recaen responsabilidades que giran en torno al Estado, dando relación entre civiles y militares. Los militares ejercen una fuerte participación en la Constitución Política, otorgándoles cinco compromisos importantes para el estado-nación: conservar la soberanía nacional, defender la integridad del Estado, garantizar el ordenamiento jurídico, ayudar en el desarrollo de la nación y velar por la seguridad nacional (Hurtado, 1997).

Desde los años 70's las relaciones entre los civiles y militares han sido complicadas y arduas de consolidar, sobre todo luego de la Guerra Fría y todo el proceso de cambio de democratización el Estado optó por mantener de aliado al campo militar y crear instituciones que beneficien a ambos cuerpos civiles-militares. Sin embargo, hasta la actualidad, los militares siempre han rechazado el poder civil y la subordinación de la milicia en la sociedad (Manaut, 2005).

Asimismo, Huntington (1995) expone en su libro "el Soldado y el Estado", explica que la conexión entre civiles y militares equivale a la relación de los oficiales con el Estado; es decir la milicia se encarga de la seguridad militar en la sociedad, mientras que el Estado se encarga de la distribución de recursos para la sociedad en donde se refleja las relaciones políticas de ambas (Huntington, 1995).

Para Fernando Bustamante (2003), en el caso Ecuador, estos cuerpos se institucionalizaron cuando el Estado reconoció las prácticas y doctrinas dentro de la agenda política acompañado de la opinión pública, permitiéndolo así que las Fuerzas Armadas generen una "garantía tácita" frente a la políticas y sociedad civil. La milicia en el Ecuador se ha consolidado como un poder tutelar de última instancia, es decir puede ejercer un derecho de intervenir si es que el poder civil presenta problemas de gobernabilidad (Bustamante, 2003).

De igual manera, Bustamante alude que la institución militar tiene un respaldo que está plasmado en la Constitución del Ecuador desde 1998 hasta la actualidad, en donde le entrega este “poder tutelar” y una “garantía de la Constitución”. El Estado se encarga de consagrar legal y jurídicamente, sin embargo las FF.AA han tenido un papel pasivo ante el contexto político de poder actuar dentro del estado ecuatoriano. Las Fuerzas Armadas se consideran garantes de la democracia debido a que la Constitución no tiene definida la instancia civil del militar, cuyo resultado recae en ser intérpretes de la ley fundamental y sus aplicaciones. (Bustamante, 2003).

Desde las perspectivas de la sociedad, Cecilia Ortiz en 2006 (pág. 12) argumenta que las Fuerzas Armadas son considerados en el Estado “actores protagónicos y antagónicos en la cultura política ecuatoriana”. Argumenta que las élites militares se adaptan a un espacio político dentro de la sociedad pero sin olvidar el rol y formación que han tenido durante su instrucción militar, esto puede generar una disputa de intereses entre los civiles debido a la doctrina desarrollada en los diferentes ámbitos de la sociedad (Ortiz, 2006).

De las misma forma, Pablo Paredes (1996) define que la presencia militar realiza aportes positivos a la nación ecuatoriana conjunto a los civiles, realizando planificaciones con objetivos a corto, mediano y largo plazo, haciendo énfasis en la Guerra del Cenepa, el cual los militares ecuatorianos participaron con poco recursos pero logrando realizar tácticas y estrategias para la defensa nacional (Paredes, 1996).

Sin embargo, también los ecuatorianos han reaccionado negativamente frente a los militares, tal y como lo explica Ortiz (2006) en su texto *“Indios, militares e imaginarios de nación en el Ecuador del siglo XX”*, hubo unos conflictos entre indígenas y militares en el país, debido a que la población indígena eran denigrados y explotados por las FF.AA desatando la furia de los mismos, creando roces internos entre ambos en donde tuvo como consecuencias que la institución tenga una “mala imagen” ante los ecuatorianos (Ortiz, 2006).

Actualmente, las Fuerzas Armadas tienen un papel activo y están consolidadas en el marco legal de la Constitución en donde reconoce sus derechos éticos y cívicos dentro de los sectores y sus instituciones. De la misma rama, las Fuerzas militares cumplen una norma jurídica donde los derechos humanos y la equidad de género son los principales protagonistas (Ministerio de Defensa del Ecuador , 2018).

3. MARCO TEÓRICO

En este punto se busca determinar las principales teorías que serán usadas en este ensayo académico basándose en las investigaciones de diferentes autores que han sido propulsores a lo largo del tiempo. El estudio de estas propuestas teóricas busca explicar el cambio de las políticas que ha realizado el gobierno para la implementación de las políticas públicas de género en las Fuerzas Armadas. Adicionalmente, se explicará el enfoque cognitivo propuesto por Yves Surel y Pierre Muller, con el apoyo de Guillaume Fontaine. En contraste, se utilizará la teoría del paradigma propuesto por Peter Hall, Kuhn, Yves Surel, entre otros.

3.1. Enfoque cognitivo

Uno de los primeros conceptos abordados en el ensayo académico se centra en el enfoque cognitivista el cual Yves Surel (2000) lo define como conceptualizaciones que han tenido una gran influencia en los principios de acción en el desarrollo y análisis de políticas públicas, el cual, además es capaz de explicar los procesos de cambio “extraordinario” en la política pública en función de sus intereses (Surel, 2000). Es decir el enfoque cognitivo se traduce como el estudio de la acción política como un proceso de marcos de interpretación del mundo, en donde los actores civiles implementan estrategias con el objetivo de construir una política pública dentro de un Estado (Muller, 2006).

Este enfoque también resalta a las ideas y a la ideología, como un común denominador en las cuestiones analíticas dentro del proceso de creación de las políticas públicas; ya que los mismo se derivan de ideas de los actores políticos,

sean públicos o privados, que desempeñan acciones en el subsistema político (Socarrás, 2007). Las ideas cumplen un rol fundamental, dentro del accionar público, debido a que estas pueden transformarse o modificarse cuando el Estado y la sociedad lo requieran; las ideas se pueden alterar siempre y cuando exista un poder de intereses en la arena política.

El enfoque cognitivo contiene los principales representantes de los problemas de políticas y discursos legitimadores de decisiones. El mismo abarca dos dimensiones más: normativa e instrumental (Fontaine, 2015 A) La primera dimensión parte de la cognitiva, el cual despliega realidades sociales y administrativas que contienen las políticas públicas. Además menciona cuatro estratos normativos: 1. Es el nivel más abstracto de la sociedad, donde contiene el orden de los social, 2. son considerados los principios específicos, que se derivan del orden social, 3. Considerados como “formas de acción”, en este estrato se vinculan los instrumentos políticos para la implementación de políticas públicas, 4. Giran alrededor de los instrumentos, el cual corresponden a las exigencias cognitivas como un todo (Socarrás, 2007).

Existen diferentes clasificaciones que el enfoque cognitivo abarca, partiendo de la falsabilidad empírica y del resultado científico que presenta el enfoque. La clasificación se divide en dos, las cuales giran en torno el conductismo dándole un enfoque cognitivo, denominado “minimalista”; es decir las ideas en este punto no son de gran relevancia, debido a que tienden a convertirse en variables dependientes según el interés de cada autor. Por otro lado, la segunda clasificación, es el opuesto llamado “maximalista”, he aquí donde las ideas se transforman en un factor importante y eje central del análisis de los procesos político (Fontaine, 2015 B)

Puello-Socarrás (2007) plantea que los factores cognitivos de las políticas públicas giran en torno a tres puntos básicos. El primero es desarrollado como la “*teoría de los paradigmas*” (teoría la cual abarcará su explicación detallada más adelante), el segundo los “*referenciales*” y el tercero se define como “*coaliciones políticas*”. Estos expuestos tienen en común que se derivan de las

ideas y la ideología dentro de la creación de las políticas públicas (Socarrás, 2007)

No obstante, para la realización del cambio de ideas se debe proponer el cambio de políticas, debido a que se complementan por su alteración dentro de la arena política y efectuada por los actores políticos. El cambio político de la política pública tiende a ser modificaciones dentro de los campos de la sociedad, por los ya mencionados, intereses dentro de un sistema; tienden a renovar o modernizar según los requerimientos de los ciudadanos.

Mintrom & Vergari (1996), definen el cambio de políticas como el resultado de eventos fuera del subsistema de políticas. Es decir, estos resultados son producto de variaciones en el campo socioeconómico, coaliciones de gobiernos e impactos y cambios de políticas (Mintrom & Vergari, 1996). El cambio de políticas también se refiere a los cambios incrementales en las políticas ya existentes de un Estado o gobierno, los actores políticos reestructuran a políticas públicas nuevas e innovadoras, para un mejor manejo de la sociedad.

Asimismo, Sabatier (1988) lo reafirma que estos cambios también abarcan factores sociales y condiciones económicas, provocando el aumento de interés y una lucha de poderes entre grupos y movimientos sociales; es así como el autor conceptualiza al cambio de política:

“como un producto de (1) gran escala social, económica y social. y los cambios políticos y (2) la interacción estratégica de las personas en una comunidad política que involucra tanto a la competencia por el poder como a los esfuerzos para desarrollar más conocimientos sobre el problema de abordar el problema político” (Sabatier P. , 1988, pág. 130)

Sabatier (1993) nos plantea una respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cómo se puede explicar el cambio de políticas? La réplica a esto es a través de la herramienta denominada *Advocacy Coalition Framework* (o por sus siglas ACF); utilizada para la formulación de políticas donde explica la existencia de ideas centrales sobre causalidad y el valor en la política pública. El ACF cree que la

política pública es un sistema de creencias; en donde se estudia a las ideas como variables explicativas donde el entorno los desarrolle (Gómez Lee, 2012).

En el proceso de cambio de políticas puede considerarse cuatro vías explicativas relacionadas con el aprendizaje, choques externos o internos, así como los acuerdos negociados. Estas vías han sido instrumentos del ACF y han intervenido activamente en el proceso de cambio de políticas; a través de las coaliciones que afectan en el diseño de las políticas públicas. La primera vía se refiere al proceso de aprendizaje de las políticas, es decir de cómo esta se ha construido y desarrollado en su implementación. La segunda, son los cambios en las políticas del subsistema, aquí juega mucho el papel de la sociedad, la toma de decisiones y demás, como factor externo para promover el cambio. La tercera vía explica los choques internos del subsistema en el cambio de políticas. Y por último, son los acuerdos negociados que pueden producir las coaliciones en los periodos de implementación de las políticas públicas en un sistema (Gómez Lee, 2012).

El cambio de políticas puede ser afectado por las ideas en la creación de políticas públicas mediante tres aspectos ligados a la política y sus corrientes. La primera (1) corresponde a que las ideas son parte de la construcción de temas y problemas que se manejan en la agenda política, de manera, social, política o económica; creando un vínculo entre la lógica institucional. La segunda (2) las ideas adaptan la forma de supuestos económicos y sociales que legitiman o desafían las instituciones y políticas ya realizadas. Y por último (3), las ideas se pueden transformar en instrumentos ideológicos capaces de alterar patrones existentes mediante la participación de los grupos de interés, manejando estratégicamente y teniendo como resultado el cambio de políticas en beneficio de la sociedad (Béland, 2009).

3.2. Teoría de los Paradigmas

Uno de los exponentes más influyentes en esta teoría es Thomas Kuhn (2019), quien denomina al paradigma *“como realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica”* (Kuhn, 2019 , pág. 13). Es decir, un

paradigma es una estructura conceptual tomada por la sociedad como ejemplo o prototipo, formando una cosmovisión y desarrollando modelos conceptuales o teorías que permitan aportar al campo de la ciencia y su investigación.

A lo largo de los años, el desarrollado en los seres humanos y su ciencia han sido revolucionario, es por eso que cuando un paradigma nuevo se presenta o cambia, tal y como Khun (2019) explica, ocurre un cambio de revolución en la comunidad científica permitiendo que los mismos desarrollen nuevos pensamientos, perspectivas, horizontes y sobretodo nuevos “paradigmas”.

El paradigma abarca cuatro elementos que son: principios metafísicos generales, hipótesis, metodologías e instrumentos específicos. Kuhn explica que estos componentes deben unificarse para lograr crear el paradigma y así obtener la matriz disciplinaria (Surel & Sánchez Segura, 2008). Con estos elementos, también suele ocurrir el cambio de paradigma lo cual es causada cuando el trabajo científico no muestra resultados o no desarrolla los métodos implementados, es decir la teoría ya no puede explicar los fenómenos, o un enigma no es resuelto, suele suceder que la misma teoría entra en crisis y tiene como resultado el cambio del paradigma (Marín Gallego, 2007).

En el campo de la ciencia política, el policy paradigm es desarrollado por Peter Hall, (1993) quien basándose de Thomas Kuhn, el paradigma es definido como un marco de ideas que no solo se preocupan el lograr objetivos políticos o qué tipo de instrumentos usan para conseguirlo; si no también abarcan estándares de la naturaleza del problema, el cual debe ser direccionado (Hall, 1993). El paradigma es un concepto en donde los actores políticos realizan, formulan, analizan y resuelven problemas políticos mediante los instrumentos políticos para así lograr obtener resultados positivos a favor de la sociedad y mejorar el sistema que la sociedad requiere.

La idea del paradigma establece la conexión entre el cambio del paradigma y el cambio de las políticas públicas. Un cambio de una política pública se efectúa bajo la misma lógica de un paradigma; la misma tiende a desarrollarse,

expandirse mediante la aplicación de normas y la creación de instituciones (Deubel, 2008).

El cambio del paradigma político puede variar a diferentes velocidades, partiendo de tres que son: el macro, el micro y meso. Estos cambios pueden afectar, cambiar y alterar a la estructura de cualquier paradigma implementado según el orden de cambio que posee. Además estos niveles son tipos de politización ayudan a distinguir a los actores políticos, el cambio de paradigma que se puede desarrollar en la alteración de una política pública tanto fuera como dentro del Estado. Según Matthew Wood, los niveles “micro” y “meso” son dirigidos y son partícipes los actores estatales; mientras que el “macro”, y de igual manera el “micro”, son relaciones más los actores no estatales de la sociedad civil (Wood, 2011).

El primer nivel, denominado macro, se trata de una conceptualización filosófica de la sociedad como la igualdad, la libertad y la justicia, los cuales son expuestos y se cuestionan en un territorio. El segundo nivel meso, se cuestiona a las ideas de los actores políticos; y finalmente el micro, que es el comportamiento y la conducta personal de cada individuo grupo político (Wood, 2011).

De la misma manera, Hall (1993) expone el cambio, pero no de paradigmas, si no de políticas. Esto es el resultado de los niveles planteados anteriormente, y se relaciona con el cambio ideacional y fundamental de los actores en la formulación de políticas. Entonces, Hall expone tres órdenes de cambio, ya no fragmentados en niveles, si no en alteraciones políticas. El primero orden se refiere a los instrumentos políticos. El segundo orden implica los cambios de instrumentos de política ya plasmados dentro de un régimen. Los cambio de tercer orden, se refiere a la alteración total de instrumentos y objetivos de la política existente (Hall, 1993).

4. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la metodología del presente ensayo, se utilizará los instrumentos de política, propuesto por Christopher Hood y diseñada por Michael

Howlett, Sarthou, Patrick Le Galés, entre otros. En este punto, la metodología será explicada para continuamente desarrollarla en el análisis de caso.

4.1. *Policy instruments*

Para Howlett (2011) los instrumentos de políticas siempre han estado presentes en cuando se ha analizado las políticas públicas de un Estado, es por eso que se define como los medios o técnicas a través de los cuales los Estados intentan alcanzar sus metas (Howlett, 2011). Los instrumentos también son mecanismos para determinar los problemas públicos e identificar las relaciones existentes entre el Estado y la sociedad. De la misma manera, Patrick Le Galés (2011) afirma que son acuerdos que se suscitan para tener un concepto concreto de la relación política y sociedad, sustentado por un concepto de regulación dentro Estado. Estos instrumentos políticos representan los problemas de una manera particular; además se encarga de organizar las políticas públicas siempre y cuando las formas de gobierno permitan acceder a estos instrumentos (Le Galès, 2011).

Diferentes analistas de las políticas públicas han determinado que el estudio de los instrumentos de políticas han aportado a la creación e implementación de políticas públicas, así como el proceso de toma de decisiones (Sarthou, 2014). La política es considerada como una colección de diferentes instrumentos; es decir estas herramientas pueden utilizarse para crear y formar estrategias específicas sobre las políticas públicas, con el fin de modificarlas o mejorarlas en beneficio de los ciudadanos. Algunos gobiernos renombran de una forma rutinaria los *policy instruments* con el fin de destacar un cambio de la política, sin afectar o añadir un cambio importante al enfoque que se suscite.

Salamon (2011) explica que la elección del instrumento se basa en cómo ha sido adecuadas las políticas públicas en un Estado, además influyen de manera importante durante y después del resultado del proceso; la elección de la herramienta ayuda a determinar cómo se llevará a cabo y como se usara, todo esto se determina mediante el resultado de los intereses. Las herramientas es a menudo una parte central de la batalla política que da forma a los programas públicos. Parte de estos instrumentos de políticas también son de considerar las

instituciones ya que son determinantes que definen los objetivos políticos para fortalecer las capacidades y prever bienes y servicios (Salamon, 2001).

En el mismo contexto, y para reforzar la idea de los instrumentos por parte de los autores, citamos a Christopher Hood & Margetts (2007), quienes destacan el uso de ciertos instrumentos para cumplir propósitos de la sociedad, además formula que las “herramientas del gobierno” proporcionan una ayuda inmejorable para análisis de las formas que adoptan las políticas públicas y la categorización de sus contenidos. Explican que la sociedad transforma sus demandas y peticiones en ambientes de toma de decisiones pueden causar o demandar apoyo por parte del Estado. Asimismo, los autores desarrolla dos mecanismos generales que son los (detectores y efectores) y cuatro recursos específicos conocidas por sus siglas NATO (nodalidad, autoridad, tesoro, organización) que el Estado posee y genera para llevar a cabo cualquier acción que demande la sociedad (Hood & Margetts, *The Tools of Government in the Digital Age* , 2007).

Las siglas NATO se refieren a una tipología que el Estado propone, con el objetivo de promover o restringir cambios en su entorno y cumplir con las metas planteadas (Noguera, 2018). Cada sigla representa el instrumento que el gobierno tiene a su disposición, dependiendo de la forma de gobierno que tenga; es decir NATO se desglosa a favor de cómo el sistema de gobierno está desarrollándose en su territorio y así determina si el uso de las *policy instruments* cumple los objetivos y metas planteados en beneficio de la sociedad, he ahí la relación entre Estado y los ciudadanos.

La nodalidad es el manejo de la información que el gobierno proporciona y como el mismo lo opera. Este tipo de informe es ejemplificado como campañas de información que el gobierno presenta ante los ciudadanos. De la misma forma, se utiliza para influir sobre el pueblo acerca de un determinado tema; tiene como objetivo facilitar o respaldar los cambios de políticas que se pueden presentar (Wright, 2015).

La autoridad se refiere al poder legal del gobierno y otras fuentes de legitimidad; son capaces de regular las normas, leyes, estándares que plantea el gobierno frente a sus ciudadanos, caso contrario el mismo los demanda (Hood, 2007).

El tesoro se deriva de los recursos económicos que el gobierno posee, es decir los bienes tangibles del gobierno. El término también es usado para denotar cualquier incentivo positivo que el gobierno pueda implementar para mejorar la información y cambiar el comportamiento del ciudadano (Hood & Margetts, 2007).

La organización es la acción directa del gobierno a través de las agencias de control gubernamental. También definidos como etiquetas para un stock de terrenos, edificios y colecciones de individuos con cierto contacto que posee siempre y cuando tenga relación directa con el gobierno (Hood & Margetts, 2007).

5. ANÁLISIS DEL CASO

Dentro de las siguientes páginas se abordará el caso, sobre la implementación de programas de inclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas Terrestres del Ecuador, con el manejo de los instrumentos de política conjuntamente con el desarrollo de la metodología NATO (nodalidad, autoridad, tesoro y organización). El análisis del caso partirá con explicando el contexto histórico de la participación e inclusión de la mujer en las FF.AA desde los años 90's, así como el desarrollo de la política pública creada. Consecuentemente se estudiara a profundidad la inserción de la masa femenina en esta institución mediante la utilización de la tipología NATO como metodología del presente ensayo.

5.1. Contexto Histórico

Desde inicios de los años 90's, las mujeres ecuatorianas han tenido un activismo frente a luchas de equidad de género e igualdad, en todos los ámbitos políticos, sociales, militares, policiales, etc. En el campo militar, la inserción de la mujer fue de una pugna lenta, sin dar frutos hasta 1974 donde dos mujeres ingresaron para ser parte del área de Sanidad Especialistas de las Fuerzas Armadas

Terrestres; ocupando los grados de subteniente pero con opción hasta el grado de coronel (Chacón, 2008).

Al siguiente año, se creó un proyecto que permitía que 100 mujeres ocupen cargos, en las Fuerzas Armadas Terrestres, como oficinistas con el fin de reemplazar al personal masculino que estaba involucrado en temas estadísticos, contabilidad y demás. El resultado de este paso fue negativo y tuvo que ser abolido, debido a dos factores. El primero fue que la planificación del proyecto no estaba sustentada, ni tenía apoyo de parte de las autoridades y el segundo factor fue que los militares y sus funcionarios no se adecuaban a que las mujeres sean parte de la institución, inclusive si solo ejercían cargos y pendientes de oficina.

Tuvieron que pasar años, para que las mujeres vuelvan a tener protagonismo en la sociedad, y que el Ecuador se adecuara al sistema que todos los países latinoamericanos estaban adoptando. La sociedad fue desarrollando, en términos de temas de género y equidad, y sobre todo en la inserción de las féminas en las FF.AA; es así como en el año de 1999, la Escuela Superior Militar de Eloy Alfaro, bajo un Proyecto de selección de ingreso del sexo femenino, decretado por la Dirección de Educación de las Fuerzas Terrestres, permitió el ingreso de las primeras mujeres para realizar los estudios superiores y lograr acceder al grado de subtenientes. En primera instancia, solo iban a permitir el ingreso de cadetes mujeres a oficiales especialistas, pero luego de varias reuniones y sesos, se determinó que la entrada sería completamente abierta para ambos ramos, especialistas y estudiantes (Mazzotta, 2009).

El ingreso de las mujeres esta institución militar tuvo el mismo proceso que un hombre pasaba normalmente; es decir rindieron pruebas físicas (acorde al reglamento nuevo impuesto para el género femenino), psicológicas, educativas y polígrafo. Existían dos ramas para poder ingresar al sistema militar en la ESMIL, cadete y especialista; en ambos campos se habilitó que las mujeres puedan participar a estudiar y ser parte de las filas militares, pero con ciertas limitaciones en desarrollarse en las armas que se les imponía.

El 10 de agosto del 2003, se graduó la primera promoción compuesta por 7 mujeres con el grado de subtenientes de servicios (intendencia, material, guerra y transportes); estas eran las armas que estaban más acorde con un estereotipo femenino y las mismas tenían el derecho de escoger a que arma querían pertenecer. Esta promoción, luego de 3 años de su graduación y se ostentar el grado de subtenientes, tuvieron que atravesar el denominado “curso de tigres”, este era un requisito fundamental para subir de rango dentro de las Fuerzas Armadas, en lo que respecta a oficiales del ejército (Chacón, 2008, pág. 111).

Por el otro lado, con respecto a oficiales de tropa, la inserción de las mujeres fue dando cita desde 1975, incluso antes de que los oficiales lo adopten; esta corta inserción de las mujeres duro poco tiempo por la falta de apoyo por parte de las instituciones, así como la inexistencia de políticas que respalden a la masa femenina en el campo militar. Otra de las razones que se produjo el fracaso de este ingreso fue que se tornó muy tradicional, es decir el machismo y el patriarcado no enfrentó tal adaptamiento que se estaba suscitando (Chacón, 2008). Luego de 5 años, se volvió a intentar ingresar a las mujeres, pero con el grado de especialistas, proyecto que fracasó nuevamente por los prejuicios culturales que estaban arraigados en la sociedad, ya que no se podía evidenciar una modernización y cambio en el sistema que vivíamos.

En el 2011, la Escuela de Formación de Soldados “Vencedores del Cenepa” (ESFORSE) dio un giro inesperado en cuestiones de género, debido a que dio un cambio en la agenda tradicional que había llevado por más de 50 años. El contenido de esta nueva agenda era el reclutamiento en calidad de soldados voluntarios a hacer partícipes de la milicia en las especialidades de: sanidad, ayudantía general, sistemas, contabilidad y música (Chacón, 2008). En el 2013, la promoción compuesta por mujeres y hombres se graduaron satisfactoriamente, cumpliendo con los deberes y obligaciones que la institución militar les ha propuesto hasta la actualidad.

Otra de las ramas en adoptar el género en su agenda, fue la Fuerza Aérea, lo cual ocurrió en el año 2000 con la I Promoción de oficiales aspirantes a especialistas, teniendo como resultado años más tarde la incorporación de 11

mujeres a la institución Aérea en las áreas de: medicina, finanzas, arquitectura y relaciona públicas. Años más tarde, a 14 mujeres se abrió las puertas para ejercer el cargo de pilotos y técnicas. De la misma manera, fueron incorporando más mujeres para desempeñar cargos de especialistas en tropa y oficiales con diferentes ramas de estudio para aportar a las FF.AA en general (Chacón, 2008).

Dichas inclusiones, en las diferentes armas de las FF.AA, fueron resultado de cambios en la educación a nivel nacional. Sin embargo, el Estado hasta luego del año 2011, no se incluía en la autonomía total de los militares; es decir la institución velaba por sus decisiones y creaba directrices dirigidas a las mujeres militares, otorgándoles material jurídico que pudiera respaldar a manera interna (institución militar), más no externa (Estado).

Como se puede evidenciar, las Fuerzas Armadas Terrestres fueron los pioneros en admitir mujeres en el Ejército ecuatoriano. Las otras ramas de la milicia, también tuvieron sus luchas de género para la inclusión y poco después fueron incorporando a las mujeres en las líneas militares con grados y oportunidades que los hombres en esta institución. Por ejemplo, la Armada ecuatoriana y la Fuerza Naval comenzaron a admitir aspirantes mujeres, en calidad de guardiamarinas (naval) y soldados (terrestres), en sus matrículas en el año de 2001. Sin embargo, en la práctica para las mujeres oficiales egresadas, no existía establecimientos adecuados para que las mismas puedan realizar prácticas (como en buques o submarinos), es decir se graduaban teóricamente y en las praxis no podían desarrollar por los instrumentos que la institución no podía otorgarles (Mazzotta, 2009).

El Ministerio de Defensa hasta el año 2012, realizó un recuento general de las estadísticas de la incorporación de las mujeres en las FF.AA, el cual tuvo como resultado que:

“En el 2010 fue dada de alta la primera mujer Infante de Marina. En el 2011 fueron dadas de alta las primeras Soldadas Especialistas de la Fuerza Terrestre, las Primeras Oficiales de Arma (Pilotos) y Técnicos de la Fuerza Aérea y la primera mujer piloto del Ala Rotativa de la Fuerza

Naval. Asimismo, se abrieron las Armas de Artillería e Ingeniería para las mujeres del Ejército. En este mismo año, por primera vez mujeres Oficiales participaron en el Curso de Expertos Militares de Misiones de Paz de Naciones Unidas. En el 2012 la Fuerza Aérea ecuatoriana graduó a las primeras mujeres de Infantes Aéreas” (Ministerio de Defensa Nacional , 2012, pág. 1).

Al mismo tiempo que las FF.AA iban incorporado una nueva agenda e incluyendo a las mujeres en las labores militares, el Estado también otorgó un protagonismo en temas de género dentro de sus políticas públicas. En el año 2007, hubo un cambio en el Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador, Guadalupe Larriva se convirtió en la autoridad máxima de este Ministerio; siendo así la primera mujer civil en ocupar este cargo, ya que años atrás solo militares de género masculino desempeñaban este cargo. Larriva comenzó a darle más influencia a la equidad de género en las instituciones militares, creando reformas de educación para las mujeres dentro de las Fueras Armadas ecuatoriana.as (Iturralde, 2015).

De igual manera el Estado priorizo los derechos humanos para la calidad de la democracia adoptando leyes que permiten la igualdad de género, la cero tolerancia a la discriminación y el apoyo a la equidad, en cualquier ámbito laborable. El Art 1, numeral 2, de la Constitución del Ecuador del 2008, respalda y promueve el ejercicio de los derechos manifestando:

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

Años más tarde, Lorena Escudero también ocupó el cargo de Ministra de Defensa y su sucesora fue María José Espinoza (2012) quien permitió que el género tenga un lugar importante dentro de la política ecuatoriana; es así que, un año más tarde, implementó la “Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador”, política pública que busca abolir la discriminación en la institución, de igual forma fortalecer las la equidad de género para en su vida militar (Castrillón & Chrismar, 2013).

5.2. Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador

En el año 2013, luego de varias conversaciones entre las distintas instituciones públicas y con la visión de la ex Ministra de Defensa María Fernanda Espinoza, se logró construir una política pública relacionada con el género exclusiva para las Fuerzas Armadas. La Política pública implementada fue catalogada como una política inclusiva para que las mujeres puedan desenvolverse libremente en el campo militar, además de ser un apoyo legal para que las mismas tengan igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones dentro de la institución.

Durante la construcción de la política pública, se tomó en cuenta artículos de la Constitución, tales como el art 8, 11, 40, 158; de igual manera resoluciones implementadas por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), las Naciones Unidas, el Plan del Buen Vivir, entre otras. En el proceso, la ex Ministra formó una Comisión de trabajo para poder plantear los objetivos finales de esta política pública; la comisión estuvo integrada por:

- *“Dra. María Fernanda Carrillo (Directora de Derechos Humanos y D.I.H. del MDN)*
- *Tnnv.-CS. Rosa Morales (Ministerio de Defensa)*
- *Crnl. Eduardo Cedeño (Comando Conjunto FF.A)*
- *Tcrn. Eduardo Viteri / Mayo. Rosita Chacón (Ejército Ecuatoriano)*
- *Cpnv.-CSM. Zoila Valencia / Tnnv.-SU. Mario Bonilla (Armada del Ecuador)*
- *Mayo. William Vizueta / Mayo. Patricia Conterón (Fuerza Aérea Ecuatoriana)*

- *Trcn. Carlos Trujillo / Cpcb.-IM. Alexis Cevallos / Capt. Wilma Pastrana / Capt. Pablo Herrera (Dirección de Derechos Humanos)” (Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013).*

Esta comisión formuló los objetivos plasmados en el documento oficial denominado “Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador” publicado por el Ministerio de Defensa Nacional el 8 de marzo del 2013. Estos objetivos se basaron en mejorar todo ámbito social, cultural, laboral, psicológico y estructural de las Fuerzas Armadas para una mejor adaptación del género y poder evitar algún tipo de acoso, discriminación o exclusión de las mujeres en dicha institución. Los objetivos son los siguientes:

“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 todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acordes a sus competencias.*
2. *Fomentar el Servicio Militar Voluntario Femenino” (Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013, págs. 9-10).*

“Objetivo 2: *fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares.*

Políticas

1. *Mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares.*
2. *Garantizar el derecho a la salud de mujeres y hombres militares.*
3. *Mejorar el bienestar del personal militar” (Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013, págs. 11-12).*

“Objetivo 3: *fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género.*

Políticas

1. *Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género” (Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013, pág. 13).*

“Objetivo 4: *Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos.*

Políticas

1. *Generar cambios en la legislación militar con enfoque de género”* (Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013, pág. 15).

Esta implementación ha tenido una acogida positiva entre la sociedad ecuatoriana, ha permitido que muchas mujeres puedan ingresar sin ningún problema en la institución. Asimismo, ha sido el país ha sido felicitado varias por la propuesta de esta política, generando comentarios por parte de algunos representantes de Organizaciones Internacionales, ya que es catalogado como el tercer país en Latinoamérica en tramitar esta política pública dirigido para las mujeres en el campo militar.

5.2.1. Instrumentos de nodalidad

Para empezar a desarrollar este instrumento que se refiere a la nodalidad o información que un Estado proporciona a la nación, se tomará en cuenta la creación de la política pública creada por María José Espinoza en el año 2013. Como anteriormente se explicó, la “Política de Género de las Fuerzas Armadas” es un instrumento que permite la convivencia respetuosa y amena en el ámbito militar, sin ningún tipo de discriminación que respalde al género para poder garantizar los mismos derechos en las FF.AA.

La construcción de esta política de género, duro alrededor de dos años desde su creación; la ex Ministra de Defensa Lorena Escudero tuvo conversaciones para que exista una política que respalde a las mujeres dentro de una institución tan tradicional como lo eran las Fuerzas Armadas. Durante el año 2011, se realizó el primer paso, de dos, para la realización de la política pública. Primero se manejó un diagnóstico general de recolección de información, el cual esta compuesta por tres fases : “1. *Mujeres y Hombres militares en cifras (cuantitativo)*; 2. *Mujeres y Hombres militares en las tramas de la Igualdad y la No Discriminación (cualitativo)*; 3. *Género y Defensa: Buenas Prácticas en Fuerzas Armadas de América Latina.* (Chacón, 2008). Todos estos documentos

fueron elaborados con una perspectiva exterior y con metodologías comparativas con diferentes países.

La segunda fase de construcción de esta política pública en las FF.AA, constó con la realización de encuestas para el personal militar (hombres y mujeres) en servicio activo. Esta encuesta estaba compuesta por 31 preguntas, cuyo contenido estaba basado en cuatro puntos: "I: Pases (3 preguntas); II. Infraestructura (2 preguntas); Aspecto III: Salud (14 preguntas); y, IV: Difusión de normas de protección de derechos de igualdad de condiciones, asistencia social y asesoramiento legal (12 preguntas)" (Chacón, 2008).

Finalmente, en marzo del 2013 se creó la "Política de Género de las Fuerzas Armadas", política pública que permitió que la masa femenina tenga la oportunidad de desarrollarse en un institución, en donde solo los hombres estaban permitidos participar. Los patrones culturales tradicionales y el patriarcado quedaron atrás, luego de esta implementación, sin embargo la adaptación fue un tema difícil que aún se trata hoy en día. No obstante, la construcción significó mucho para la sociedad, ya que se evidenció el crecimiento porcentual de las mujeres en las FF.AA.

Hay que tener en cuenta que en el año 2012, el porcentaje de las mujeres en las FF.AA registró un total de 2.11% (véase en el cuadro No.1) (Ministerio de Defensa Nacional , 2014). Durante ese año, como ya se ha venido explicando, no existía una política que se arraigara con las mujeres en la institución, sin embargo, luego de insertar a las mismas en diferentes campos de estudio de las FF.AA, el porcentaje incrementó años posteriores y con la creación de la política de género las mujeres ecuatorianas fueron adentrándose más a esta profesión tradicional.

Tabla No.1 Resumen del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas

FUERZA	Oficiales	Personal de tropa	Total por Fuerza	Total en porcentaje
Fuerza Terrestre	189	119	308	1,27 %
Fuerza Naval	82	240	322	3,65 %
Fuerza Aérea	54	147	201	3,14 %
Total:	325	506	831	2,11%

Tomado de: Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, marzo de 2013.

En el año 2013, una vez presentada la política pública, la participación de las mujeres tenía un equivalente de 2.74%, dando la suma de 1.090 mujeres entre oficiales y personal de tropa dentro de la institución militar (Ministerio de Defensa Nacional , 2014). Es decir, el porcentaje está dividido entre las tres Fuerzas Armadas del Ecuador: 1. En la terrestre existen 431 mujeres; 2. En la fuerza Naval 361 mujeres y en la Fuerza Aérea hay 298 mujeres. El incremento del porcentaje se pudo evidenciar gracias a que se desarrollaron nuevos programas e implementaron nuevos horizontes para que las mujeres pudieran ser parte de las filas militares (El Telégrafo, 2013).

Lo que respecta al 2014, el Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador manifestó que más de 164 mujeres se graduaron como profesionales en las diferentes aéreas de las FF.AA. 71 ejercieron como oficiales y 93 entre aerotécnicos y tripulantes femeninas. El porcentaje del personal está dividido en: áreas operativas (7,91%), área administrativa (30,75%) y áreas acorde a la especialidad que han adquirido (60,34%) (Ministerio de Defensa Nacional, 2014, pág. 66).

Entre el 2015 al 2018, el porcentaje total de las mujeres en la institución militar ha sido equivalente a un total del 2.9%, sumado a las tres áreas ya expuestas: el ejército cuenta con 462 mujeres, la marina tiene 429 y por último en la Fuerza Aérea hay 282 mujeres militares (Infórmate y Punto , 2018). A modo de análisis, las FF.AA no han obtenido un incremento porcentual en lo que respecta a las mujeres, se puede argumentar que es debido a que hay un límite de cupos para

que las mismas puedan ingresar. A principios del 2018, durante el reclutamiento voluntario, existieron mujeres que querían ser aspirantes a soldados pero el personal no estaba en condiciones de aceptarlas debido a la falta de infraestructura y preparación hacia un target femenino.

A raíz de todo este breve análisis de estadísticas, se evidencia que las Fuerzas Armadas del Ecuador manejan una información general, en cuanto a porcentajes de la inclusión de las mujeres en la milicia. En la actualidad, no se logró obtener una data total hasta el 2018 desglosando cuantas mujeres existen laborando en la institución y qué armas las mismas poseen. Teniendo como resultado la limitación de realizar una comparación porcentual entre el 2012 y 2017 en el análisis de caso.

5.2.2. Instrumentos de autoridad

Como ya se había mencionado, en el año 2008, con la creación de la Constitución del Ecuador implementado en el gobierno de Rafael Correa, se garantizó proteger los derechos en términos de equidad e igualdad de género, así como la no discriminación en cualquier ámbito social, laboral, cultural, educativo, etc. Plasmado en el artículo 11, numeral 2. Con estos lineamientos, se permitió una mejora en los temas de género dentro de las Fuerzas Armadas, ya que las mujeres estaban siendo respaldadas legalmente, no solo dentro del Estado sino también con tratados propuestos por las diferentes Organizaciones Internacionales.

Otro de los artículos de la Constitución del Ecuador que respalda esta política en las FF.AA es el art 70, ya que destaca el derecho de igualdad a través de diferentes instrumentos que se encuentren en el sector público. Este artículo dice lo siguiente:

“Art. 70.- 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)

La Política de Género de las Fuerzas Armadas también considero el artículo 158 de la Constitución, en donde expone que los funcionarios, tanto de las Fuerzas Armadas como Policía Nacional, se formarán bajo los fundamentos de la democracia, de igual manera podrán gozar y tendrán respaldo los derechos humanos, siempre y cuando respeten la integridad de las personas civiles en la sociedad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En la misma línea, no se puede dejar atrás las resoluciones implementadas por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); estas resoluciones también fueron parte de la realización de la política pública de las FF.AA debido a que fue aprobada y ratificada por las Naciones Unidas a finales de los 90's. Esta convención está regida por 3 principios básicos: 1. La igualdad de resultados, 2. No discriminación y 3. Responsabilidad Estatal. Conjunto con la resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones:

“Insta a los Estados Miembros a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos” (Consejo de Seguridad ONU, 2000).

Asimimismo la resolución 1889 (2000), contiene que los Estados incrementen la participación femenina en los diferentes campos:

“Insta a los Estados Miembros y las Organizaciones Internacionales que sigan adoptando medidas para mejorar la participación de la mujer en todas las etapas de los procesos de paz, en particular en la solución de conflictos, la planificación posterior a los conflictos y la consolidación de la paz, incluso procurando que participen más en la adopción de decisiones políticas y económicas...” (Consejo de Seguridad ONU , 2000).

Por el lado Nacional, la Comisión para la realización de esta política pública en las FF.AA, se optó por integrar a su lineamiento objetivos plasmados en el Plan

Nacional del Buen Vivir, en donde garantizan los derechos humanos y generan espacios para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres; promoviendo justicias sociales, democrática e imparcial. No obstante, el Ministerio de Defensa Nacional a través de su agenda política contempla los derechos humanos, políticas de igualdad, no discriminación, buenas prácticas de convivencia, etc. Instrumentos plenamente dirigidos para que la política pública creada este fundamentada jurídicamente dentro de las leyes que rigen el sistema democrático de la República del Ecuador (Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013).

Cabe mencionar que el Ministerio de Defensa Nacional creó en el 2009 un área administrativa que maneja temas de derechos humanos, que se encarga de recibir quejas, denuncias, casos, intimidaciones y demás, por parte del personal militar, tanto femenino como masculino. Esta dirección también es utilizada como una herramienta que puede proporcionar y resguardar la calidad de los derechos en los diferentes ámbitos de las FF.AA , un lugar en donde el género también es tema central de la agenda dentro de la institución (Manual de Protocolos en materia de derechos humanos y género en las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013).

5.2.3. Instrumento de Tesoro

El Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador consideró en su Cartilla de Género un ingreso presupuestario para que la Política de Género pueda acoplarse al sistema militar. Esta política sostenía que las FF.AA y sus direcciones financieras debían asignar fondos necesarios para implementar una infraestructura y equipamiento para el personal femenino dentro de las actividades militares (Cartilla de Género Fuerzas Armadas del Ecuador , 2017). De la misma manera, en el texto donde se consolida la Política de Género de las Fuerzas Armadas, se evidencia que uno de sus objetivos es mejorar las instalaciones de habitabilidad y laboral, tanto para mujeres como para hombres militares de cualquier rango; esto debido a que durante todos los años de funcionamiento de las Fuerzas Armadas no contaba con lugares específicos para que una mujer pueda habitar en dicho espacio.

Sin embargo hay una contradicción en los objetivos planteados debido a que en marzo del 2018 en el primer llamado de dicho año de acuartelamiento de las Fuerzas Armadas Terrestres no se pudo aceptar a mujeres dentro de las líneas militares. 50 mujeres fueron rechazadas en el llamado para pertenecer a la milicia, debido a que superiores alegaron que no había una preparación del personal para que las mismas puedan ingresar, además se afirmó que no se contaba con las instalaciones adecuadas y no existían instructores capacitados dentro de la institución (Últimas Noticias , 2018).

En agosto del mismo año, se reincorporó la idea del voluntariado femenino en el ejército ecuatoriano, permitiendo el ingreso de 199 nuevas conscriptos en diferentes partes del Ecuador. Las mismas autoridades, luego de las quejas realizadas en el primer llamado tuvieron la necesidad de implementar nuevos instrumentos, tanto de vivienda como estudio, dirigido para una masa femenina en la milicia. A escala nacional, las mujeres voluntarias se unirán a más de 5.000 conscriptos que se unen a las FF.AA (El Comercio , 2018).

No obstante, en los informes de gestión institucional del Ejército ecuatoriano del 2016 - 2017 mostró las diferentes inversiones destinadas para el mejoramiento de la infraestructura de las guarniciones militares con un monto de \$ 8.963.332.57, en los diferentes campos militares alrededor del Ecuador, asimismo realizó diferentes gestiones , con base de presupuesto asignado, para optimizar áreas como bienestar y desarrollo del talento humano (Ejército Ecuatoriano , 2016). Mientras que en el 2018, se asignó un monto de \$ 5.912.287.75, que fueron destinados también para la optimización de la infraestructura de las unidades militares, en donde se podría incluir la construcción de espacios adecuados para las mujeres militares que ya ahora pertenecen a la institución (Ejército Ecuatoriano , 2018).

En un contexto más general, un estudio de ONU Mujeres afirma que el Ecuador cuenta con un presupuesto mínimo para programas y políticas de género, es decir no respalda con fondos adecuados para reducir la discriminación e igualdad de género. *“El Ecuador registra en el clasificador orientador del gasto en políticas de igualdad de género menos del 2% del presupuesto general”* (ONU

MUJERES ECUADOR, s/f). Además de no existir herramientas institucionales que permitan el seguimiento y auditorías de estos fondos

5.2.4. Instrumento de Organización

Las Fuerzas Armadas del Ecuador a comienzos del 2000, con los primeros ingresos de las mujeres en la institución, tuvieron que acoplarse a nuevas ideologías, pensamientos, doctrinas, etc. Fue un proceso progresivo debido a que los factores culturales y la sociedad iba modernizándose poco a poco, permitiendo que la institución logre organizarse a nivel social, laboral y profesional. Una de las primeras tareas fue la modificación de sus reglamentos internos; entre esos se encontraba el “Reglamento de Uniforme para el Personal de la Fuerza Terrestre” en el 2002, se basaba en cambiar el diseño de su tradicional gorra e implementar uniformes maternales para el personal femenino (Chacón, 2008).

Seguidamente se comenzó a aplicar e incursionar en ejecutar talleres y seminarios para el personal militar donde explicaban la importancia de los Derechos Humanos y equidad de género en las líneas militares. En el 2011, se aprueba la Cartilla de Género, este fue el primer paso para la creación de la política de pública de las FF.AA dirigidas a las mujeres, su aprobación fue desempeñada en la Escuela de Formación de Soldados del Ejército (ESFORSE) y luego implementada para todas las armas que formaban parte de la institución. Del mismo modo, en los siguientes años, conjunto el apoyo del Ministerio de Defensa Nacional se logró crear una unidad especializada en cáncer de mama en el hospital del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, a beneficio del personal civil y militar de las mujeres ecuatorianas (Chacón, 2008).

La institución también ha cambiado el modos operandi del ingreso de las mujeres en las FF.AA, el proceso de formación se modificó y añadió exámenes dirigidos para un target femenino; tales como pruebas de embarazo, exámenes ginecológicos y demás (Chacón, 2008). Otro requisito que se cambió tras la incorporación de la mujer, fue las pruebas físicas de ingreso, debido a que las mismas estaban destinadas para un esfuerzo físico plenamente varonil; se

redujo el nivel de intensidad de los ejercicios de ingreso para las mujeres, pero no excluyeron los mismos pasos que los hombres debían aprobar.

De las mismas manera, en el campo social, se incorporó nuevas normativas; tales como cuestiones de maternidad permitiendo salvaguardar la vida de la mujer militar y su primogénito dadas las circunstancias en las que se encuentre, otorgándole permisos y brindando atención médica para los mismos. Como ya se explicó, la infraestructura también forma parte de la nueva organización que la institución tuvo que reestructurar, esto con el objetivo de garantizar un espacio privado para las mujeres militares dentro de los entornos habitacionales donde constan las unidades u fuertes del Ecuador. Otro punto importante fue la modificación del uniforme tradicional de las FF.AA, el llamado pixelado se mantuvo, mientras que los uniformes formales como A4 y A5, fueron sometidos a un diseño diferente acomodado a las necesidades de la masa femenina en la milicia.

En lo que respecta al campo laboral, la institución decidió que las mujeres estén obsoletas de toda actividad bélica dentro del territorio, es decir no podrán participar en combates u guerras que podrían suscitarse en el Ecuador. Sin embargo, las mismas deben ser armas de apoyo, inteligencia y cuestiones administrativas, en caso que se produjera un altercado bélico. Hoy en día este “reglamento” se ha modificado una mínima parte, debido a que la Fuerza Aérea Ecuatoriana ha incluido mujeres pilotos para manejar aeronaves de combate o de apoyo del mismo. (Iturralde, 2015).

El Ejército Ecuatoriano evidencia cada año la distribución de las “Cartillas de Género de las Fuerzas Armadas”, con el objetivo de capacitar al personal masculino para evitar futuros altercados o discriminación de género en el ámbito militar. En el 2018, el número de capacitados fue de 1831 en diferentes áreas, brigadas y unidades (véase la tabla No.2) (Ejército Ecuatoriano , 2018).

Tabla No.2 Personal capacitados en derechos humanos y género

Personal capacitado en derechos humanos y género

DIVISIÓN / BRIGADA / UNIDAD	Oficiales	Tropa
PRIMERA DIVISIÓN DEL EJÉRCITO LOS SHYRIS	70	180
SEGUNDA DIVISIÓN DEL EJÉRCITO LIBERTAD	72	215
TERCERA DIVISIÓN DEL EJÉRCITO TARQUI	53	325
CUARTA DIVISIÓN DEL EJÉRCITO AMAZONAS	132	480
AGRUPAMIENTO DE COMUNICACIONES DEL EJÉRCITO	35	106
COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA MILITAR TERRESTRE	85	215
CUERPO DE INGENIEROS DEL EJÉRCITO	50	100
COMANDO LOGÍSTICO 25	46	120
BRIGADA DE AVIACIÓN DEL EJÉRCITO	31	90
TOTAL	574	1.831

Tomado de: Informe de Gestión Institucional 2018 del Ejército Ecuatoriano.

El apoyo del Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador fue fundamental para la organización que tuvo que realizar las Fuerzas Armadas, debido a que esta institución fue la propulsora de la inserción de la política pública dirigida a las mujeres en la milicia, se vio en el deber de crear, en el 2009, un departamento administrativo que vela por los derechos humanos, acompañado del derecho Internacional humanitario; lugar que también se encarga de temas de género y de dar seguimiento a presuntas denuncias en caso de discriminación u amenazas en contra del personal militar femenino. Las directrices generales que también fueron parte se incorporaron a los lineamientos del sector de defensa y a las unidades administrativas que conformaban la institución militar, con el fin de precautelar a las mujeres y que puedan sentirse respaldadas legal y jurídicamente dentro de los diferentes ambientes, sociales, culturales, laborables, de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

El cambio paradigmático también fue parte de la organización de la Institución FF.AA, debido a que los militares tuvieron que adaptarse a nuevas convivencias, nuevas experiencias y demás; factores que se fueron insertando gradualmente en la ideología y modo de pensar de los militares. Esta idea esta arraigada con la teoría de Peter Hall; los paradigmas cuales están establecidos en una sociedad y si reúne los factores para que exista el cambio, además en que orden se produce dicha alteración.

Por otro lado, la metodología NATO (nodalidad, autoridad, tesoro, organización) basándonos en el análisis de caso, logró profundizar el tema planteado de la inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas. Esta tipología permitió analizar detalladamente cada punto estratégico en la ejecución de las políticas de género en la institución militar. Además direccionó cada pieza de la metodología implementada permitiendo desglosar los momentos clave de las políticas públicas creadas para la mujer en las diferentes armas de las FF.AA.

6. CONCLUSIONES

Luego del estudio de caso planteado se pudo determinar las siguientes conclusiones:

Como ya se explicó con anterioridad, la teoría del paradigma propuesta por Peter Hall implementada en la política pública de género de la milicia no tuvo un gran impacto, debido a que no produjo un cambio total paradigmático del personal masculino militar; se puede considerar que es por el pensamiento tradicionalista que ha venido impartiendo desde su creación hasta la actualidad. Sin embargo, el cambio ha sido progresivo y gradual dentro de la institución militar, por diferentes factores paradigmáticos que no han podido ser cambiados.

El primero se centra en el cultural, ya que alrededor del mundo siempre se evidenció que esta institución estaba regida por hombres, y la inserción de la mujer era un tema difícil de incorporar e incluso tratar. No fue hasta finales de los 90's que la mujer tuvo un protagonismo en los diferentes campos de la sociedad, debido a la modernización y la globalización que se estaba suscitando en ese entonces, esto provocó que la masa femenina luchara por nuevos ideales y propósitos, uno de ellos siendo pertenecer a las Fuerzas Armadas.

El segundo es el factor ideológico, esto va arraigado el tema del patriarcado que siempre ha existido, no solo en nuestro país, si no alrededor del mundo. Las Fuerzas Armadas, ha sido blanco de críticas debido a que muchas mujeres militares, han sentido por lo menos una vez, el sentimiento machista en esta institución teniendo como consecuencias la discriminación y la desigualdad de

género. Esto ha provocado que la milicia no se modernice en temas organizacionales y de pensamiento; el primer paso al cambio ideológico es aceptando una sociedad equitativa e igualitaria para prosperar y desarrollar en estos temas de género.

El tercer factor trata del campo laborable. Este tema se ha podido modificar, en cierta medida y ciertos ámbitos profesionales; las Fuerzas Armadas Ecuatorianas solo incluían a las mujeres en temas administrativos u logísticos, cabe recalcar que no eran militares, si no civiles dentro de sus funciones. Como consecuencia, afectaba al cambio laboral debido a que se complementa con el pensamiento cultural de que no eran oficios “propios” de una mujer para ejercer.

Todo esto planteado, ha generado que la colaboración de las mujeres en la milicia sea inferior al 5% a lo que corresponde al periodo del 2012-2018. El Ecuador ha incluido en su agenda política leyes que respalden las mujeres y apoye a la equidad de género, sin embargo los mismos no se han preocupado de incluir más políticas de género en las FF.AA, se puede observar que no existe un apoyo máximo de las autoridades con este tema; consecuencia no se logra subir el porcentaje previsto por la institución hasta el 2020.

Las Fuerzas Armadas Ecuatorianas al ser una entidad tradicionalista, se mantiene al margen de la situación provocando que situaciones que impiden que, la Política de Género creada en el 2013, no tenga mayor rendimiento ni estabilidad. Desde que las mujeres se incorporaron a principios del 2000 hasta el 2018, hay un cambio progresivo y simultáneo. La institución militar ha tratado de manejar los temas de género implementando programas y actualizando al personal acerca de la equidad e igualdad de género dentro de la misma área militar; sin embargo se maneja gradualmente ya que en las rendiciones de cuenta el espacio de los temas de género es mínimo pero relevante para la masa femenina militar.

La teoría del cambio de políticas, también jugó un papel importante en el ingreso de las mujeres en las Fuerzas Armadas del Ecuador y en la investigación, debido a como a que este cambio es consecuencia de los intereses que tiene la

sociedad en los diferentes campos que lo componen. Estas modificaciones lograron hacerse presente en las FF.AA a principios del 2000, por la incorporación de las primeras mujeres en la institución pero el auge institucional fue trece años más tarde, con la creación de la política de género, tema que la sociedad demandó debido a las modernizaciones y ejemplos que otros países iban adaptando a su agenda de Estado.

Como punto importante y para un mejor desarrollo del ensayo fue la implementación de la metodología NATO (nodalidad, autoridad, tesoro y organización), realizada por Christopher Hood; los instrumentos planteados fueron desencadenando y matizando las teorías previamente propuestas. El análisis de caso sostuvo las cuatro herramientas de la metodología permitiendo una mejor descomposición de cada momento y año planteado del tema de ensayo, en este caso desde el 2012 hasta el 2018.

Lo que respecta al instrumento de nodalidad, se destacó la construcción de la política de pública en esta institución tradicional militar del país, al igual que se analizó las estadísticas de ingreso de las mujeres, dentro de los primeros pasos de la política de implementada ocurrido en el 2012 y seis años después de su implementación. Esto determinó que la instauración de la política pública fue dando forma y seguimiento durante un periodo corto de tiempo, ya que se pudo ver que el crecimiento porcentual fue máximo de 1% para finales del 2018.

El siguiente instrumento aplicado fue el de autoridad, el cual se presentó las diferentes herramientas legales que respaldaban a la Política de Género de la mujer militar en el Estado Ecuatoriano. Es decir, esta política tuvo varios filtros jurídicos donde sustentaba y demandaba el apoyo de las diferentes organizaciones internacionales para que las mujeres puedan desenvolverse en diferentes espacios, como el militar.

El instrumento de tesoro, fue al apoyo financiero que las FF.AA otorgaron al previo ingreso de las mujeres en la líneas militares, sin embargo se notó las limitaciones financieras para un construir un espacio habitable para las mismas, provocando que aplacen el adentramiento de la masa femenina a tan tradicional

institución. De la misma manera, ciertos estudios evidenciaron que el Ecuador no invierte, en su totalidad, en políticas dirigidas para la mujer dentro del Estado.

El último instrumento fue el de organización, destacando como los hombres militares tuvieron que cambiar ciertos puntos en sus instituciones. Desde reglamentos, uniformes hasta realizar talleres de género para que los funcionarios tengan conocimiento y así evitar represalias legales dentro de su vida militar. La organización, hasta la actualidad sigue desarrollándose en las FF.AA, con el fin de adaptarse y normalizar en su totalidad.

Luego de haber analizado cada instrumento, se concluye que las Fuerzas Armadas Ecuatorianas han avanzado gradual y periódicamente en la inserción de las mujeres, esto debido a que el cambio ha sido escalonado año tras año y no se ha puesto el tema en relevancia, como los demás países lo han hecho. La institución ha creado diversos espacios, sin obtener incremento porcentual de ingreso femenino, quizás por falta de recursos o capacitación de parte de su propio personal, incluso del cambio de ideología que en la sociedad sigue vigente.

REFERENCIAS

- Béland, D. (2009). Ideas, institutions, and policy change. *Journal of European public policy*, 16(5), 701-718.
- Bobeá, L. (2008). Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas; un estudio del caso dominicano. *Nueva Sociedad*(213), 64-79.
- Bustamante, F. (Septiembre de 2003). Tensiones en la relación civil-militar en el Ecuador en el siglo XXI. 03.
- Castrillón, L., & Chrismar, P. v. (2013). Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile. *ESD.Estudios de Defensa y Seguridad* , 2, 91-116.
- Chacón, R. (2008). *Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*. Quito : Publiasesores.
- Consejo de Seguridad ONU . (2000). Resolución 1885. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/8236.pdf>
- Consejo de Seguridad ONU. (2000). Resolución 1325. Obtenido de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- Deubel, A. N. (2008). Perspectivas teóricas para el análisis de las políticas públicas: ¿ de la razón científica al arte retórico? *Estudios Políticos*, 33, 67-91.
- Echevarría, C. (1994). Apuntes sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. *Cuadernos de estrategia*(68), 67-86.
- Ejército Ecuatoriano . (2016). *Informe de Gestión Institucional* . Obtenido de http://www.ejercitoecuadoriano.mil.ec/wp-content/uploads/2017/07/Informe_gestion_2016.pdf
- Ejército Ecuatoriano . (2018). *Informe de Gestión Institucional* . Obtenido de http://www.ejercitoecuadoriano.mil.ec/wp-content/uploads/2019/02/Informe_de_Gestion_2018.pdf.
- El Comercio . (4 de agosto de 2018). *Masiva concurrencia de mujeres para cubrir cupos en el acuartelamiento militar en Quito*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/mujeres-participaron-acuartelamiento-militar-quito.html>
- El Telégrafo. (2013). Más de 1.000 mujeres integran FF.AA. en Ecuador . Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/politica/3/mas-de-1-000-mujeres-integran-ff-aa-en-ecuador>

- Fontaine, G. (2015). El análisis de políticas públicas: conceptos, teorías y métodos. Anthropos.
- Fontaine, G. (2015). Lecciones de América Latina sobre las dimensiones racionales, cognitivas e institucionales del cambio de políticas. Íconos: Revista de Ciencias Sociales(53), 11-30.
- García, B. (1996). Fuerzas Armadas, soberanía y seguridad nacional en Ecuador. En Fuerzas Armadas Desarrollo y Democracia (págs. 47-70). Quito.
- Gómez Lee, M. I. (2012). El Marco De Las Coaliciones De Causa (Advocacy Coalition Framework). Opera(12), 11-30.
- Hall, P. (1993). Hall, P. A. (1993). Policy paradigms, social learning, and the state: the case of economic policymaking in Britain. Comparative politics, 275-296.
- Haro Ayerve, E. P. (2015). Fuerzas Armadas : pretorianismo y calidad de la democracia: análisis comparado Ecuador - Uruguay. Tesis Doctoral, FLACSO Sede Ecuador, Quito.
- Hood, C. (2007). Intellectual obsolescence and intellectual makeovers: Reflections on the tools of government after two decades. Governance, 20(1), 127-144.
- Hood, C., & Margetts, H. (2007). The Tools of Government in the Digital Age . Macmillan International Higher Education.
- Howlett, M. (2011). Designing public policies: Principles and instruments. Routledge.
- Huntington, S. (1995). El Soldado y el Estado: Teoría y política de las relaciones cívico-militares. Grupo Editor Latinoamericano .
- Hurtado, O. (1997). Diálogo Civil-Militar . (págs. 61-68). Quito: Programa de Estudios Interamericanos, PUCE - Democracy Projects of American University.
- Infórmate y Punto . (7 de Marzo de 2018). La Nota Positiva . Obtenido de La inclusión de la mujer en las FFAA del Ecuador : <https://informateypunto.com/index.php/la-nota-positiva/185-la-inclusion-de-la-mujer-en-las-ffaa-del-ecuador>
- Iturralde, M. d. (2015). La mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas: un espejo de la sociedad. El Outsider , III, 30-36.
- Kalil, S. (2005). Las mujeres llegan los cuarteles . RESDAL .

- Kuhn, T. (2019). La estructura de las revoluciones científicas. Fondo de cultura económica .
- Le Galès, P. (2011). Policy instruments and governance. Londres : Sage.
- Lucero, M. R. (2009). Las mujeres en las fuerzas armadas argentinas. Breve análisis sobre su participación y estado actual de la situación. Revista UNISCI(20), 36-49.
- Magallanes, A. (2016). La participación de la mujer en las Misiones de Paz de Naciones Unidas a través de la actuación de las FF.AA. Universidad Católica de Argentina .
- Manaut, R. (2005). Las relaciones civiles-militares en una democracia: releyendo a los clásicos. Revista Fuerzas Armadas y Sociedad, 19(1), 153-168.
- Marín Gallego, J. D. (2007). Del concepto de paradigma en Thomas S. Kuhn, a los paradigmas de las ciencias de la cultura. Magistro, 1(1), 73-88.
- Masson, L. (2009). Reflexiones teóricas en el diseño de una agenda de género en el sector Fuerza Armadas. Paper presentado en el Seminario Regional Género y Fuerzas Armadas, Buenos Aires.
- Mazzotta, C. (2009). MUJER, FUERZAS ARMADAS Y OPERACIONES DE PAZ EN LA REGIÓN ANDINA. Buenos Aires: RESDAL.
- Ministerio de Defensa Nacional . (Marzo de 2017). *Cartilla de Género Fuerzas Armadas del Ecuador* . Obtenido de <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/03/cartilla-genero-2017-marzo.pdf>
- Ministerio de Defensa Nacional . (2012). Fuerzas Armadas fortalecen sus filas con mujeres en la carrera militar. Obtenido de <https://www.defensa.gob.ec/fuerzas-armadas-fortalecen-sus-filas-con-mujeres-en-la-carrera-militar/>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2014). Informe de Rendición de Cuentas. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/INFORME_RENDICION-CUENTAS_2014.pdf
- Ministerio de Defensa Nacional. (2013). *Manual de Protocolos en materia de derechos humanos y género en las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Obtenido de <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Manual-de-Protocolos-en-materia-de-Derechos-Humanos-y-de-G%C3%A9nero-en-las-Fuerzas-Armadas.pdf>
- Ministerio de Defensa del Ecuador . (2018). Política de Defensa Nacional del Ecuador. Obtenido de Ministerio de Defensa Nacional :

<https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/2019/01/Pol%C3%ADtica-de-Defensa-Nacional-Libro-Blanco-2018-web.pdf>

- Ministerio de Defensa Nacional . (2014). Política de Género en FF.AA promueve mayor incursión de mujeres en vida militar. Obtenido de <https://www.defensa.gob.ec/politica-de-genero-en-ff-aa-promueve-mayor-incursion-de-mujeres-en-vida-militar/>
- Mintrom, M., & Vergari, S. (1996). Advocacy Coalitions, Policy Entrepreneurs, and Policy Change. *Policy Studies Journal*, 3(24), 420-434.
- Muller, P. (2006). Las políticas públicas. (J. J.-F, & C. Salazar, Edits.) Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Noguera, B. A. (2018). El problema de la indeterminación de políticas públicas. Propuesta aplicada a la política de fronteras en Colombia. *Estudios Políticos*, 53, 171-191.
- ONU MUJERES ECUADOR. (s/f). *Planificación y presupuestos sensibles al género*. Obtenido de <http://ecuador.unwomen.org/es/que-hacemos/planificacion-y-presupuestos-sensibles-al-genero>
- Ortiz, C. (2006). Indios, militares e imaginarios de nación en el Ecuador del siglo XX. Quito: Ediciones ABYA-YALA.
- Paredes, P. (1996). El papel de la Fuerzas Armadas en la Economía nacional . En *Fuerzas Armadas Desarrollo y Democracia* (págs. 161-164). Quito .
- Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador. (2013). Obtenido de <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/politicas-texto-final.pdf>
- Romero Herrera, J. (2010). Violencia, autonomía militar y procesos de formación del Estado y la constitución de la Nación. *Criminalidad*, 52(2), 113-131.
- Sabatier, P. (1988). An advocacy coalition framework of policy change and the role of policy-oriented learning therein. *Policy sciences*, 21(2-3), 129-168.
- Sabatier, P., & Schlager, E. (Abril de 2000). Approches cognitives: perspectives américaines. *Revue Française de Science Politique*, 50(2), 215-234.
- Salamon, L. (2001). The New Governance and the Tools of Public Action: An Introduction. *Fordham Urb*, 28, 1611.
- Sarthou, N. F. (2014). Entendiendo la política pública a través de sus instrumentos: el Programa de Incentivos a Docentes Investigadores de Universidades Nacionales. Facultad de Ciencias Económicas.
- Socarrás, J. F. (2007). La dimensión cognitiva en las políticas públicas Interpelación politológica. *Ciencia Política*, 2(3).

- Surel, Y. (2000). The role of cognitive and normative frames in policy-making. *Journal of European public policy*, 7(4), 495-512.
- Surel, Y., & Sánchez Segura, J. (2008). Public Policies as Paradigms. *Estudios Políticos*(33), 41-65.
- Últimas Noticias . (7 de Marzo de 2018). *No las dejaron entrar al cuartel* .
Obtenido de <https://www.ultimasnoticias.ec/en-las-aulas/mujere-cuartel-militares-educacion-proceso.html>
- Wood, M. (2011). Shifting paradigms?: Mapping policy change in the wake of the financial crisis. Paper to be presented at the ECPR General Conference, Reykjavik.
- Wright, J. D. (2015). *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* 2nd Edition. Elsevier.

