



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

LA GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN EN LA FUERZA AÉREA
ECUATORIANA PARA EL ACCESO Y PERMANENCIA DE LA MUJER EN LA
CARRERA MILITAR

Trabajo de titulación presentado en conformidad a los requisitos
establecidos para optar por el título de Abogada de los Tribunales y Juzgados
de la República.

Profesor Guía

Mg. Rosana Lorena Granja Martínez

Autor

Ellis Jael Rodríguez Carrillo

Año

2016

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, 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”

Rosana Lorena Granja Martínez

Magíster en Derecho Ambiental Internacional

C.C. 171344350-3

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”

Ellis Jael Rodríguez Carrillo

C.C. 172022755-0

AGRADECIMIENTOS

Agradezco principalmente a mi tutora Msc. Rosana Granja por proporcionarme su guía y su valioso tiempo, al Coronel Diego Molineros Vivar, Asesor Jurídico de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, y en general a todas las mujeres que forman parte de la Fuerza Aérea Ecuatoriana por la ardua lucha que enfrentan diariamente, la misma que ha sido mi motivación para realizar este trabajo de investigación. MUCHAS GRACIAS!

DEDICATORIA

Dedico principalmente este trabajo de titulación a mis padres Eduardo y Jeanneth quienes con su amor y su apoyo me han sabido guiar a lo largo de mi vida y de mi carrera, a mi hermano Stefano por darme las mejores lecciones de vida a pesar de sus cortos años.

RESUMEN

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo identificar como en el proceso de inclusión de la mujer en la Fuerza Aérea Ecuatoriana, a pesar de su positiva intención, se ha vulnerado la garantía de no discriminación consagrada en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, así como el acceso a igualdad de oportunidades para el género femenino.

Al interior de una institución históricamente patriarcal como la Fuerza Aérea Ecuatoriana el fenómeno inclusivo de la mujer ha sido el medio de mayor vulneración de derechos, toda vez que aun en la actualidad no se garantizan las condiciones necesarias para el acceso y permanencia de la mujer en la carrera militar.

Con el propósito de optimizar el proceso inclusivo del género femenino en las Fuerzas Armadas del Ecuador se creó en el año 2009 el "Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del personal femenino de Fuerzas Armadas", pero al ser un fenómeno relativamente nuevo y en construcción todavía no se han contemplado desde el punto de vista del respeto a sus diferencias e igualdad de oportunidades, todas situaciones propias del régimen interno entre estas los países, maternidad y lactancia, infraestructura, entre otras.

La normativa jurídica que regula la convivencia del personal uniformado en una institución mixta como la Fuerza Aérea Ecuatoriana en la actualidad se torna insuficiente puesto que obliga al género femenino a someter sus actuaciones a leyes netamente masculinas, lo cual ha ocasionado la vulneración de varios derechos constitucionalmente consagrados.

Con el fin de subsanar los vacíos legales existentes y las inconsistencias que presenta la normativa jurídica vigente, se propone la reforma del "Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del personal femenino de Fuerzas Armadas", de tal manera que abarque la participación activa de la mujer en la carrera militar, basándose en respeto de

sus derechos, en la protección al núcleo familiar y en la igualdad de oportunidades.

ABSTRACT

This dissertation work has as its main objective to identify that the incorporation process of women in the Ecuadorian Air Force, branch of the Armed Forces of Ecuador has distorted the no discrimination guarantee as well as access to equal opportunities for female gender, found in article 11 of the Ecuadorian Constitution.

Within a historically patriarchal institution such as the Ecuadorian Air Force, the phenomenon of incorporating women in the Military Force has led to a great violation of rights, even nowadays when there is no guarantee of access and tenure for women in the Military career.

In 2009, in order to optimize the process of female incorporation into the Armed Forces of Ecuador, the “Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del personal femenino de Fuerzas Armadas” (Temporary regulation to guarantee the direct and immediate application of the rights of female staff in the Armed Forces) was created. Given that it is a relatively new phenomenon and still under construction, it has not been possible to analyze from the point of view of the differences found among equal opportunities, as well as the situations found in the internal regime, such as passes, maternity and breastfeeding, infrastructure, among others.

The legal norms that govern the coexistence of uniformed personnel in a mixed institution such as in the Ecuadorian Air Force, it is insufficient given that the female staff must abide to laws specifically created for male staff; this has led to the violation of several rights constitutionally consecrated.

In order to repair the existing loopholes and inconsistencies present in the existing legal norms, the proposal of this dissertation is the reform of “Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del personal femenino de Fuerzas Armadas”. (Temporary

regulation to guarantee the direct and immediate application of the rights of female staff in the Armed Forces) this reform will provide the active participation of females in the military career, based on respect of their rights, protection of the family circle and equal opportunities.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
1 El papel femenino y la construcción social	3
1.1 Imaginarios sociales sobre la mujer y sus capacidades en el ámbito militar	3
1.2 Democracia inclusiva de género	14
1.3 Garantía constitucional de no discriminación de la mujer	17
1.4 Discriminación directa e indirecta	20
1.5 Participación de la mujer en la carrera militar	24
2 La mujer en la carrera militar	28
2.1 Feminización de la carrera militar	28
2.2 Principales barreras y problemas existentes	33
2.2.1 Normativa Jurídica	34
2.2.2 Régimen Interno	36
2.2.3 Maternidad y Lactancia	39
2.2.4 Infraestructura	41
3 Inclusión de la mujer en la carrera militar ecuatoriana	43
3.1 Construcción de políticas públicas para la inclusión de la mujer en la carrera militar	43
3.2 Estudio Comparado de la feminización de las Fuerzas Armadas	47
3.3 Reforma al Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del Personal femenino de Fuerzas Armadas	56
Conclusiones y recomendaciones	64
Conclusiones	64

Recomendaciones	67
Referencias	69
ANEXOS	75

INTRODUCCIÓN

El proceso inclusivo de la mujer en la Fuerza Aérea Ecuatoriana ha traído consigo la vulneración de derechos constitucionalmente establecidos, como por ejemplo el derecho a la maternidad, lactancia entre otros, actividades propias del régimen militar han dificultado la inclusión efectiva del género femenino dentro de sus filas, por ser discriminatorias para el mismo.

La inclusión femenina dentro del ámbito castrense es un fenómeno relativamente nuevo, que se encuentra aún en construcción, es por esto que la Fuerza Aérea Ecuatoriana como parte de las Fuerzas Armadas del Ecuador, al ser reconocida históricamente como una Institución varonil, ha pretendido dar el mismo tratamiento a hombres y mujeres en cuanto al acceso y permanencia se refiere.

El presente trabajo pretende identificar las principales barreras que han retardado el proceso inclusivo y cuáles son las actividades propias del régimen interno que menoscaban derechos establecidos en la Constitución, es decir como la inclusión de la mujer en la carrera militar se traduce en un proceso de vulneración de derechos, y la necesidad de implementar una normativa basada en la igualdad de oportunidades y el respeto a las diferencias físicas y biológicas de cada uno.

En este sentido, procesos biológicos inherentes a la mujer como la maternidad y lactancia, se configuran como la principal barrera del fenómeno inclusivo en la Fuerza Aérea Ecuatoriana, toda vez que representan su exclusión de las actividades propias del servicio por el estado que atraviesan, lo cual se considera contrario a la esencial de la Institución militar.

Por tanto se busca analizar como normativa jurídica implementada para el efecto, no se sujeta a la realidad actual del personal que conforma la Institución Armada, y la necesidad de reformar aquellos aspectos que colocan a la mujer en situación de inferioridad con respecto del hombre.

Finalmente se propone la reforma al "Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del personal femenino de Fuerzas Armadas" extendiendo su protección a la mujer y a la familia, dándole la estructura de un Reglamento Militar con el carácter de permanente, que promueva la participación activa del género femenino dentro de la carrera militar, basándose en el respeto a sus diferencias, sancionando cualquier tipo de discriminación por razones de género, reconociendo a la mujer los derechos que la Constitución le otorga, haciendo efectivo el proceso de inclusión de la mujer en una Institución masculinizada.

1 El papel femenino y la construcción social

1.1 Imaginarios sociales sobre la mujer y sus capacidades en el ámbito militar

La inclusión de la mujer dentro de la sociedad ha traído consigo una ardua lucha digna de reconocimiento, su inclusión en las Fuerzas Armadas ha significado un gran paso para conseguir sus ideales, dejando atrás todo tipo de concepciones patriarcales que la carrera militar trae consigo, al demostrarse tan capaz como el género masculino.

La Feminización de la Fuerza Aérea Ecuatoriana es un proceso relativamente nuevo, y parece haber vulnerado un sin número de derechos establecidos constitucionalmente, entre ellos el derecho a la igualdad, y no discriminación. El proceso de inclusión aún no ha terminado, dejar atrás los imaginarios sociales que ven a la mujer como sinónimo de cuidado o de servicio, es tarea de todos, dar a la mujer la equidad que se merece es una forma de respeto a tantos años de lucha que todavía no terminan.

Los imaginarios sociales según explica Juan Pintos son:

“Asumidos como esquemas contruidos socialmente que nos permiten percibir como tal lo que en cada sistema social se considere realidad, explicarlo e intervenir en ello, los cuales unidos a creencias y valores, afectan en la vida de los pueblos y de las instituciones, pudiendo ser referentes y/o estereotipos que guían las diferentes acciones al interior de las mismas, independientemente de su naturaleza; solo las investigaciones que se realicen en relación a ellos permiten la superación de lo empírico para ir de forma progresiva incorporándolos a la cultura siendo esta transición de los subjetivo a lo objetivo, la apertura dela posibilidad de convertirlos en políticas y directrices.”(1995, pp. 43-44).

Los patrones socio culturales arraigados históricamente en la sociedad, han concebido a la mujer como sinónimo de cuidado, se han inculcado desde la infancia y se han transmitido de generación en generación, situaciones como el cuidado de los hijos, preparación de alimentos, atención a enfermos y tareas del hogar, han sido encomendadas específicamente a la mujer, impidiendo al hombre desarrollar incluso el instinto paternal, al crecer bajo la idea de que únicamente es proveedor y que le están negadas las tareas de cuidado.

Karina Batthyány (2001):“En términos generales podemos concebir al cuidado como una actividad femenina generalmente no remunerada, sin reconocimiento ni valoración social.” (p.178)

A pesar de que en la actualidad la mayoría de mujeres están sujetas al mismo horario de labores remuneradas que los hombres, se ven en la obligación de además realizar las tareas de cuidado familiar no remunerado en una proporción del doble de horas de las realizadas por el género masculino, labores que han sido minimizadas socialmente, y concebidas como obligaciones netamente femeninas.

La feminización del cuidado ha traído consigo la desigualdad entre hombres y mujeres, puesto que a las labores del hogar no se les ha dado la verdadera importancia que tienen dentro de la sociedad partiendo del cuidado como el eje del desarrollo social.

“El trabajo de prestación de cuidados, remunerado o no, contribuye al bienestar, el desarrollo social y el crecimiento económico. No obstante, los costos de la prestación de cuidados se distribuyen de forma desigual entre géneros y clases. Las familias, en sus diversas formas, siguen siendo la institución clave para satisfacer las necesidades de cuidados. El desafío reside en forjar políticas que apoyen a las familias y descansen sobre ciertos principios: reconocer y garantizar los derechos de los proveedores y beneficiarios de los cuidados; distribuir los costos de forma más

equitativa en toda la sociedad y apoyar las formas profesionales, decentemente remuneradas y compasivas de cuidado. ” (Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social [UNRISD], 2009, p.1)

Karina Batthyány (2001, p.197) sostiene que es necesario establecer una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres en torno al cuidado, buscar la armonía entre el trabajo remunerado y las labores del hogar, además es importante establecer una corresponsabilidad que evite la sobrecarga de trabajo femenino, para lo cual es oportuna la implementación de políticas públicas que permitan la distribución equitativa de responsabilidades en cuanto al cuidado.

La desigual división del trabajo ha impedido el avance en cuanto a la inclusión social de la mujer, ya que no solo debe desempeñarse como profesional dentro de la sociedad, sino también como madre y esposa, lo cual ha ocasionado el descuido de sus intereses personales, por priorizar a la familia.

El cuidado, la abnegación, la capacidad de crear estrategias, fueron cualidades que se hicieron necesarias en combate, ante lo cual las Fuerzas Armadas se vieron en la necesidad de incluir a mujeres en calidad de enfermeras, quienes posteriormente pasarían a formar parte de las filas militares y al igual que los hombres a participar activamente en conflictos bélicos.

La existencia de los conflictos armados originó la existencia de ejércitos, con el fin de proteger la seguridad nacional, y de enaltecer a los valores patrios.

Las mujeres iniciaron en el ejército en el servicio de enfermería que les permitía evidenciar de cerca la realidad en las filas militares, por la situación de combate en la cual se encontraban, pasaron a formar parte de una organización netamente militar pero sin derecho a rango, ascenso, beneficios militares, ni remuneración.

Rosita Chacón (2014, p.48) manifiesta que las diferentes situaciones políticas,

económicas y sociales a lo largo de la historia han requerido de la movilización de grandes grupos de personas, abastecimientos, cuidado de enfermos, preparación de alimentos para lo cual la presencia femenina era indispensable, a esto se sumaba la capacidad de planificación, la mano de obra, habilidades estratégicas, detección de movimientos e intenciones enemigas, cuidado grupal y organizacional, lo cual se traducía en el prototipo de un soldado con características de mujer.

Dicho prototipo sentó las bases en cuanto a la doctrina militar, el amor a la patria, la defensa soberana y el espíritu de cuerpo, como valores supremos.

En palabras de Omar Gutiérrez:

“Se ha escrito bastante sobre la imposibilidad de que las mujeres sean buenos soldados por cuestiones fisiológicas, debilidad física y otros inconvenientes; el hecho concreto es que casi todas las argumentaciones parecen meras excusas que pretenden situar a las mujeres en el límite de su capacidad para dejar claro que no son aptas militarmente. Sin embargo, la historia de muchas naciones demuestran exactamente lo contrario...Estudios de la Sociología Militar efectuados en Estados Unidos de América y Europa, coinciden en concluir que la incorporación de la mujer en las Fuerza Armadas ha dado resultados positivos en la eficiencia de las unidades, los argumentos empíricos de las investigaciones demuestran que, por ejemplo, el nivel de escolaridad y rendimiento académico de las mujeres es superior al de los hombres, contrariamente a lo que pudiera pensarse; el ausentismo femenino en las unidades es menor en mujeres que en los hombres, la eficacia de las unidades operativas mixtas es superior a aquellas integradas sólo por hombres.” (s.f, p.12).

En Ecuador la precursora militar mujer fue Manuela Sáenz Aizpuru por su actuación aguerrida en la gesta libertaria, con Simón Bolívar, en dicha virtud

fue la primera mujer que obtuvo el grado de Oficial General.

Marta Rojas señala:

“... Manuelita Sáenz es un personaje sin semejanza alguna en la historia de la Patria Americana; una mujer que en los albores del siglo XIX vestía uniforme de húsar, ostentó los grados hasta Coronel del Ejército Libertador de Simón Bolívar, acompañó al Libertador en campaña por los Andes como un soldado más, y participó en decisiones políticas, aunque su vocación en el Estado fue siempre la de salvaguardar la vida del Presidente-Libertador de la Gran Colombia. ... En Quito; el 24 de mayo del 2007 se celebró el aniversario de la Batalla de Pichincha de una manera especial: el desfile anual fue sustituido por un acto conmemorativo en el que el presidente Rafael Correa, por decreto, promovió a Manuelita Sáenz al grado honorífico de Generala. La Ministra de Defensa, Lorena Escudero, declaró: “¡A partir de hoy, Manuela Sáenz constituirá un ícono de servicio a la Patria y al prójimo” (2013, p. 1).

Manuela Sáenz es quizá la principal exponente de superación, y lucha contra las construcciones sociales de aquellos tiempos, reconocida no solo por su lucha junto a Simón Bolívar, sino por ser una de las primeras mujeres en romper estereotipos tradicionales y en hacer reconocer su esfuerzo y sus ideales de respeto y equidad. Jenny Londoño (2008) al respecto manifiesta: “Manuela fue también una feminista temprana que rompió los esquemas sociales de su época impuestos por la moral tradicional y el patriarcalismo milenario” (p.67)

Por su parte María José Villalta añade:

“En la construcción de la historia de las mujeres, es necesario revisar a fondo las manipulaciones de la memoria sobre la presencia femenina, ya sea oculta o visible, en todas las sociedades históricas

y actuales. Las interpretaciones muy divergentes de un icono femenino, Manuela Sáenz – la más famosa amante de Simón Bolívar – son un ejemplo paradigmático que nos permite reflexionar, desde lo particular, sobre temas de ámbito más general.” (2012, p. 61)

La participación femenina a lo largo de la historia ha sido minimizada y en muchas veces anulada, lo cual dificulta su apreciación y evidenciarían de su ardua lucha.

María José Villalta al respecto:

“No sería humano pensar que sólo los hombres fueron agentes de los diferentes estadios de la ruptura política con la metrópoli. Eso es algo que no hubiera sido comprensible, aceptable o llevadero para ninguno de ellos. Por lo tanto, parece imprescindible recordar que el silencio sobre la presencia femenina tiene que ver más con quienes escriben la historia que con sus protagonistas.” (2012, p. 63)

Es así que la construcción social con respecto a las mujeres dentro de la carrera militar ha sido muy criticada hasta la actualidad, por considerar al género femenino como sinónimo de cuidado y protección incapaz de liderar de tomar decisiones importantes bajo el uso del poder, al igual que los hombres.

Al respecto Rosita Chacón determina:

“Signada en el devenir histórico como madre y esposa, a la mujer se le endilgaron una serie de atributos que de manera taxativa la alejaban de los ambientes donde existían en los cuales existía manifestación de violencia de tipo bélico o delincuencia; así se consideraba que no podría asumir un rol guerrero toda vez que implicaba un alejamiento total de la imagen occidental que la consideraba como un ser incapaz de sobrevivir y enfrentar este tipo

de violencia, a la vez de una incapacidad implícita de dirigir a grupos armados frente a enemigos, bien sea desde el plan estratégico y/o desde el operativo en el campo mismo de batalla o en operaciones militares” (2014, p. 10).

Cristina Castelo (2011, pp.18-19) sostiene que la Fuerza Aérea Ecuatoriana junto a la Fuerza Terrestre y Marina conforman las Fuerzas Armadas de la República del Ecuador, el 27 de octubre de 1920 mediante decreto ejecutivo el Presidente José Luis Tamayo da origen a la creación de la primera escuela militar de aviación, en sus inicios estuvo subordinada a la Fuerza Terrestre, por la carencia de recursos y aeronaves, esta arma tuvo un desarrollo lento en comparación con el Ejército y la Marina, es así que el 31 de diciembre de 1943, después de 23 años, se le reconoce independencia a la FAE con respecto a la Fuerza Terrestre.

Es así que en la actualidad las mujeres ocupan únicamente el 3,98% de las filas militares, frente al 96,02% de hombres, dentro de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, lo que denota que sigue siendo una institución masculinizada. (ANEXO 1)

Las filas militares se encuentran divididas en personal de tropa y oficialidad, de tal manera que cada Fuerza cuenta con escuelas de formación que brindan la instrucción y militarización necesaria a los aspirantes.

Al respecto Rosita Chacón:

“El reclutamiento, la formación y el período de militarización de la mujer se viene realizando a través de las escuelas de formación para el personal militar femenino y masculino; para el caso de oficiales la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro” (Fuerza Terrestre), la Escuela Superior Naval “Comandante Ramón Morán Valverde” (Fuerza Naval) y la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Renella Barbatto” (Fuerza Aérea). En lo relacionado con

las escuelas de formación para el personal de tropa: Escuela de Formación de Soldados "Vencedores del Cenepa" ESFORCE (Fuerza Terrestre), Escuela de Grumetes "Contramaestre Juan Suárez " (Fuerza Naval) y Escuela Técnica de la Fuerza Aérea E.T.F.A." (2014, p. 114).

Para el personal de tropa el periodo de militarización es de dos, mientras que para la oficialidad es de cuatro años, donde no solo reciben formación académica y militar, sino también física, estrategias de combate, e incluso de supervivencia.

En lo que respecta a la Fuerza Aérea Ecuatoriana para formar parte de las filas militares como personal de tropa es necesario ser ecuatoriano de nacimiento, ser hijo de padres ecuatorianos, edad no menor de 18 ni mayor a 22 años, ser bachiller, tener una estatura no menor a 1.60m en mujeres y 1.65m en hombres, no haber pertenecido a ninguna escuela de formación militar, ni a ningún partido político, aprobar el examen del E.N.E.S con un mínimo de 700 puntos, y aprobar todos los exámenes de ingreso, entre estos exámenes médicos, psicológicos, académicos, psiquiátricos, físicos, además de una entrevista personal, posteriormente y en virtud de sus aptitudes pueden optar por distintas especializaciones como son: Abastecimientos, tránsito aéreo, inteligencia, recursos humanos, meteorología, entre otras. (Reclutamiento FAE, s.f.)

En cuanto a la oficialidad los requisitos son los mismos, con la diferencia del tiempo de formación que es de cuatro años, los aspirantes postulan ya sea para pilotos o para técnicos de aviación, en el caso de estos últimos están en la facultad de escoger su especialidad, acorde a sus aptitudes y destrezas, entre estas están: defensa aérea, comunicación social, abastecimientos, aviónica, entre otras.

En cuanto a los requisitos de ingreso a las escuelas de formación de oficiales y aerotécnicos, el artículo 7 del Reglamento Disciplinario y de Recompensas de

los/las Aspirantes en las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas establece:

“Art. 7.- Los/las aspirantes a oficiales y tropa deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser ecuatoriano o ecuatoriana por nacimiento;
- b) Hijo o hija de padre o madre ecuatoriano;
- c) Mayor de dieciocho años; y,
- d) Aprobar los exámenes de ingreso”

Todos los requisitos mencionados anteriormente han sido adaptados de manera que permitan el acceso de las mujeres a las filas militares, por ejemplo con la reducción de tiempo y de distancias en las pruebas físicas, así también en la estatura, y exámenes específicos en las pruebas médicas.

Wilson Iñiguez (2012, p.1) manifiesta que el 1 de septiembre de 1966 la Fuerza Aérea Ecuatoriana recibió a la primera mujer soldado de la especialidad de abastecimientos, la señorita María Eugenia Flores Acosta, ascendiendo a lo largo de su carrera al grado de sargento segundo en el año de 1983. En cuanto a la oficialidad, en el año 2000 la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Renella Barbatto” admitió dentro de las filas militares a la primera promoción de aspirante mujeres al grado de oficiales especialistas.

Wilson Iñiguez asegura afirma al respecto:

“Continuando con esta evolución institucional dentro del ámbito de la inclusión femenina, la FAE debió esperar hasta el año 2007 para tener las condiciones necesarias que permitan el ingreso de las primeras mujeres aspirantes a oficiales pilotos y técnicos. A lo largo de los tres primeros años de formación de esta promoción de mujeres pioneras, ellas han demostrado igualdad de condiciones físicas e intelectuales para alcanzar los objetivos que la Fuerza Aérea busca de ellas como oficiales de la rama aeronáutica....

Todo este cambio positivo dentro de la Fuerza Aérea Ecuatoriana advierte que esta institución tiene la capacidad de evolucionar, adaptándose a los cambios de época, esto se convierte en una garantía de sobrevivencia dentro de la sociedad ecuatoriana.”(2012, p. 1).

La presencia de la mujer en situaciones concebidas estrictamente para hombres, suponen la superación de un sin número de prejuicios, que no vienen dados únicamente por el género masculino, sino por la sociedad en general, por considerarse muchas veces incapaces de enfrentar situaciones que solo un hombre podría, el mejor ejemplo viene dado por las mujeres militares, quienes han tenido que experimentar la presión social por ejercer roles tradicionalmente asignados a los hombres.

Rosita Chacón afirma que:

“ ... La situación de la mujer durante todos estos años erigió a su vez su propio imaginario, que integró su razón del deber ser alrededor del hogar, representado en las personas de los hijos y el esposo – este último muchas veces en un rol de proveedor de recursos-, situación que restringió su participación activa dentro de la sociedad... Se requerían años para lograr el reconocimiento de los derechos de la mujer y su inserción en la sociedad como sujeto con capacidad de cumplir otros roles –además de los tradicionales- hasta alcanzar una incorporación efectiva en el campo laboral” (2014, p. 49)

Cabe recalcar que el proceso de inclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas, en particular en la Fuerza Aérea Ecuatoriana, es relativamente nuevo por cuanto al ser un proceso esporádico, débil, y en construcción, ha tenido que adaptar todas las situaciones que se han presentado históricamente para el personal masculino a la realidad física, biológica y psicológica de las mujeres

que conforman las filas militares.

Nilda Garré al respecto determina:

“La incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas, significó un importante paso hacia la igualdad de género. Sin embargo, su integración plena plantea un desafío que requiere necesariamente introducir la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas públicas en el área de la Defensa... La inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la vida de las instituciones es, en primera instancia, una decisión política que asume a la igualdad de derechos entre varones y mujeres como un valor democrático indispensable. Para hacer efectiva dicha igualdad es necesario llevar adelante acciones concretas que posibiliten que las mujeres tengan acceso y ejerzan sus derechos en igualdad, tomando en cuenta que sus demandas, intereses y necesidades son, en muchos aspectos, diferentes a los de los varones” (2010, p. 10).

Y es precisamente la posibilidad de acceso a las mismas oportunidades que los hombres, lo que ha originado que el proceso efectivo de inclusión de la mujer sea tan lento, ya que va íntimamente relacionado con un cambio en cuanto al imaginario social que mira a la mujer como sinónimo de cuidado, es decir la evolución en cuanto a la percepción de mujer madre, mujer esposa, a mujer militar, mujer guerrera

La inclusión de las mujeres a lo largo de la historia ha significado una ardua lucha por el respeto de sus derechos, por lograr un posicionamiento en la sociedad dado únicamente a los hombres, ir en contra de las concepciones patriarcales arraigadas a la cultura, la subordinación a la que han sido sometidas, el ejercicio sistemático de políticas discriminatorias históricamente construidas, han generado diversos modos de discriminación y por

consiguiente exclusión de las mujeres, no solo a nivel de la sociedad en general sino incluso de Fuerzas Armadas.

1.2 Democracia inclusiva de género

Para poder entender a la democracia dentro del concepto de género es necesario definirla, para lo cual Michelangelo Bovero (2002) conceptualiza:

“La palabra “democracia” indica un mundo posible, es decir, una de las formas políticas en las cuales puede ser organizada la convivencia social... La naturaleza de la democracia está indicada en modo implícito por su mismo nombre, y en forma explícita por su (casi) sinónimo más antiguo, isonomía, literalmente ‘igualdad de ley’, o más bien ‘establecida por la ley’” (p. 10).

Es decir que la democracia es un sistema político que se encamina a definir la soberanía del pueblo, mediante la elección de una determinada colectividad, estas decisiones mayoritarias garantizan el cumplimiento de la voluntad soberana en condiciones equitativas.

Y partiendo una vez más de la desigual situación social entre hombres y mujeres, muchos gobiernos han tomado medidas correctivas que pretenden eliminar esta desigualdad tan arraigada a la cultura, como por ejemplo el incremento en cuanto a la participación del género femenino en ámbitos sociales, económicos y políticos; es decir estableciendo una cuota de género en los cargos sujetos a elección popular. Al respecto Gabriela Ruvalcaba considera:

“Las sociedades modernas buscaron medidas para favorecer la participación de las mujeres en distintos ámbitos de la vida social. Para ello, se consideró esencial prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación y dar igualdad de oportunidades y trato a los

hombres y mujeres en todos los ámbitos y actos de la vida, ya sea social, cultural, económica o política... Es importante resaltar la importancia de la participación de las mujeres, como votantes y como candidatas para fortalecer la democracia y la legitimidad tanto de los procesos electorales como de las autoridades electas, pues ellas son la mitad de la sociedad, y cualquier ejercicio del poder que no las incluya no pudiera ser considerado democrático.” (2013, Pp. 55-56)

Esta propuesta inclusiva de género busca el impulso hacia la equidad, es decir el respeto a las condiciones propias de cada sexo, este nuevo enfoque puede ser alcanzado únicamente si existe un cambio por parte de los hombres como en las mujeres, empezando por la destrucción de los patrones socio culturales que minimizan la participación femenina dentro de la sociedad, en respuesta a esta problemática surge la dinámica género-inclusiva que en palabras de Rosita Chacón (2014) es:

“La dinámica de género-inclusiva se manifiesta en las políticas de equidad de género que insisten en integrar lo relacional y convocar a los hombres en las acciones de mejoramiento de las condiciones de las mujeres. Se pretende lograr una plataforma social que haga posible la inclusión de la problemática de género en la agenda nacional, puesto que lograr que esta temática empape al conjunto social y produzca un cambio en las relaciones, es el aspecto más complejo.” (pp. 55-56)

Por tanto la democracia inclusiva de género nace en respuesta a la necesidad de empoderar a la mujer, de hacerla acreedora de las mismas oportunidades que los hombres, lo cual solo es posible si se logra crear conciencia social basada en respeto de sus diferencias, si se logra su participación activa en la organización democrática inclusiva, buscando la corresponsabilidad y la acción en conjunto de ambos géneros para la construcción de la equidad entre ambos.

En términos políticos Ángela Meentzen y Enrique Gomáriz definen a la democracia de género como:

“... La democracia de género significa que, a partir de ahora, los avances en la situación de las mujeres se persiguen al mismo tiempo que se busca sistemáticamente la inclusión progresiva de los hombres en el compromiso y en el trabajo por la equidad de género, impulsando la corresponsabilidad. Significa buscar sistemáticamente una nueva acumulación de fuerzas para seguir avanzando hacia relaciones de género más justas y democráticas.” (2003, Pp.8-9)

La democracia de género pretende evitar la segmentación en cuanto a la acción de las mujeres, sobre todo en lo que a espacios mixtos se refiere, este concepto va ligado a enfrentar las relaciones de poder desigual que se dan o puedan darse entre los géneros.

La inclusión progresiva de las mujeres dentro de la sociedad, ha exigido también a nivel de Fuerzas Armadas una democratización de los roles entre hombres y mujeres, la feminización de una Institución netamente masculina, el respecto a las condiciones propias de ambos géneros, así como la igualdad de derechos y oportunidades constitucionalmente establecidas, han facilitado de cierta manera la inclusión de la mujer en la Fuerza Aérea Ecuatoriana, tomando en cuenta que al ser dicha inclusión un fenómeno reciente, las condiciones institucionales de la mujer, aun no son las más adecuadas, para una mayor comprensión al respecto, Rosita Chacón (2014) explica que:

“Al ser las mujeres diferentes a quienes habían conformado la institución armada, se convirtieron en sujetos en constante y permanente observación por parte de compañeros quienes no siempre las identificaron como parte del grupo, lo que puede traducirse en prácticas de diferente naturaleza, inclusive de rechazo... En este sentido no podría decirse que han sido aceptadas como iguales al interior de la Institución armada, toda vez que una

cosa es ser parte de una institución como un recurso humano que coadyuva al cumplimiento de sus funciones y otra ser parte de la misma a través de la toma de decisiones ” (P.59)

1.3 Garantía constitucional de no discriminación de la mujer

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 establece a la no discriminación de la mujer como un Derecho Constitucional de inmediata aplicación, como se puede evidenciar en su artículo 11

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, 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.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento...” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Art. 11)

Lo que se pretende a nivel constitucional es establecer una igualdad de oportunidades tanto como para hombres como para mujeres, evitando todo tipo de discriminación e incluso sancionando cualquiera de sus formas.

Es un deber del Estado asegurar el respeto de los derechos humanos, el enfoque garantista de la constitución frente a los grupos vulnerables y sus derechos ha dado paso a la creación de medidas que permitan erradicar de alguna manera, la segregación de la cual han sido víctimas históricamente, entre estas, las medidas de acción afirmativa, en lo que al tema respecta, medidas tendientes a lograr una efectiva y real inclusión de la mujer en cuanto al acceso a las mismas oportunidades de empleo que los hombres, al derecho de elegir libremente el trabajo que desempeñan. La Constitución establece que es deber primordial del Estado:

“Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la

remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Art. 331)

Al respecto Rosita Chacón establece:

“En la actualidad, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 estableció como uno de los deberes del Estado ‘asegurar la vigencia de los derechos humanos, las libertades fundamentales de mujeres y hombres’, así como garantizar ‘la igualdad ante la ley’ , y confiere a las Fuerzas Armadas el carácter de Institución de protección de los derechos, libertades y garantías de las y los ciudadanos... en el ámbito de las Fuerzas Armadas se expresa en el cada vez más amplio, aunque aún insuficiente, número de mujeres en las filas armadas participando no solo en ámbitos técnico administrativos sino también operativos.” (2014, p.7)

La aplicación de los derechos que las mujeres que conforman las filas militares es el conflicto que surge a nivel interno, mas no la existencia de los mismos, para lo cual la Fuerza Aérea Ecuatoriana al igual que el resto de ramas que conforman las Fuerzas Armadas, en función a los derechos establecidos constitucionalmente, deben implementar medidas que favorezcan la inclusión de la mujer de una manera real y efectiva, que permitan dejar atrás el imaginario de que la Institución Armada está conformada únicamente por hombres, y que las condiciones dentro de esta sigan siendo eminentemente masculinas.

En respuesta a las normas constitucionales señaladas y debido a la necesidad

de evitar cualquier forma de discriminación a la mujer militar, el Ministerio de Defensa Nacional creyó en la necesidad de expedir la "Política de Género de las Fuerzas Armadas", con el fin de promover el Buen Vivir para el género femenino que forma parte de las filas militares, que a su vez permite un reconocimiento a la ardua lucha de miles de mujeres a través de la historia por hacer escuchar su voz y así poder acceder a iguales oportunidades que los hombres, dentro de la Institución Armada.

En palabras de María Fernanda Espinosa:

"En concordancia con la norma constitucional y las políticas de Gobierno de la Revolución Ciudadana, el Ministerio de Defensa Nacional ha expedido la Política de Género de las Fuerzas Armadas, instrumento innovador y pionero, que busca prevenir cualquier tipo de discriminación en las Fuerzas Armadas, fortalecer la igualdad de oportunidades para hombre y mujeres en la carrera militar, fomentar el Buen Vivir para el personal militar e impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género." (2013, p.3)

Este instrumento jurídico constituye nuestro homenaje a las y los soldados de la Patria. Constituye así mismo un especial reconocimiento a la lucha política de las mujeres del Ecuador, de América Latina y del mundo entero, en procura de la aceptación de sus derechos y de la construcción del futuro.

1.4 Discriminación directa e indirecta

Para poder definir la discriminación como tal es necesario partir del concepto de igualdad como principio constitucionalmente establecido, así como las variaciones que lo conforman.

Ramiro Ávila Santamaría (2012, p.73) manifiesta que el principio de igualdad en la Constitución del 2008, reconoce tres aspectos básicos, entre los cuales se encuentra la igualdad material que pretende un análisis de la realidad de cada persona o grupo de personas a las cuales no se les puede dar el mismo tratamiento o considerarse iguales ante la ley "Todos tenemos derecho a ser iguales cuando la diferencia oprime, y derecho a ser diferentes cuando la igualdad descaracteriza", el segundo aspecto es la igualdad formal que significa que todos somos igual ante el ordenamiento jurídico en general, no exclusivamente ante la ley y por tanto se debe otorgar el mismo trato a todas las personas por igual, y por ultimo a la prohibición de discriminación inspirada en la Convención contra todas las formas de discriminación de la mujer CEDAW.

La razón de ser, la necesidad de que exista el principio de igualdad en los ordenamientos jurídicos garantistas de derechos se debe a que la igualdad se establece en virtud a que todos somos diferentes, es decir con identidades personales diversas, y además somos desiguales, es decir de condiciones sociales distintas.

Luigi Ferrajoli (2009, p.311) señala al respecto: "La igualdad se establece porque, de hecho, somos diferentes y desiguales: para tutela de las diferencias y en oposición a las desigualdades."

Se puede decir entonces que el principio de igualdad existe a partir del reconocimiento de que todas las personas somos diferentes ya sea por nacionalidad, religión, sexo, etnia, creencias, opiniones, etc. Asimismo, desiguales en el sentido de que no todos poseen las mismas condiciones económicas o sociales.

Por tanto a partir de la definición del principio de igualdad, se puede decir que la discriminación es la distinción que se hace de una persona a otra que tiene como objetivo favorecer o perjudicar, se basa en el trato diferenciado de unos a otros.

La no discriminación e igualdad de oportunidades constituyen garantías constitucionalmente establecidas que pretenden alcanzar el ideal de equidad entre las personas dentro de la sociedad, pretende erradicar cualquier tipo de distinción que pueda darse entre algunas personas con respecto de otras

Claudio Kiper en José Castro sostiene que:

“La discriminación consiste en hacer una distinción a favor o en contra de una persona o cosa, sobre la base del grupo, clase o categoría a la que pertenece, más bien que a sus propios méritos. Pero también expresa que existe una acepción sociológica del término, que consiste en la hostilidad en las relaciones entre personas, dirigida contra un grupo de ellas o contra cada uno de sus miembros.” (2008, p.1)

Es necesario tomar en cuenta que todo el aparataje militar ha sido construido a través de los años únicamente para el género masculino, por tanto al tomarse la decisión de incluir a la mujer dentro de sus filas surge la necesidad de adaptar las condiciones internas a la realidad de convivencia mixta, lo que ha originado gran vulneración de derechos del personal femenino.

La constitución de la República del Ecuador prohíbe cualquier forma de discriminación ya sea esta directa o indirecta, y promueve la igualdad de las personas, dejando de lado estereotipos sexistas, raciales, etc.

La discriminación directa se da en cuanto existe una ley o conjunto de leyes que excluyen a determinadas personas por la condición que ostentan, en el caso de las Fuerzas Armadas se traduce en el conjunto de leyes que impiden a la mujer desarrollarse profesionalmente en ciertas áreas del servicio militar de igual manera que los hombres.

Por su parte la discriminación indirecta tiene que ver a más de las normas legales, con prácticas y criterios aparentemente neutros que de alguna manera favorecen a cierto grupo de personas y perjudican a otras, esto se traduce en la

creación de normativa proteccionista para favorecer a individuos en situación de vulnerabilidad, que tiene como consecuencia el alejamiento del ideal de igualdad.

En palabras de Andrea Cajas:

“Estamos frente a una discriminación directa cuando las leyes, políticas, prácticas, contienen prohibiciones específicas que discriminan de manera explícita a una persona o grupo de personas. Nos encontramos frente a una discriminación indirecta cuando en la aplicación de normas, políticas o prácticas –que a primera vista parecen neutras– el impacto es perjudicial para grupos en situación de vulnerabilidad.” (2011, p.1)

La discriminación indirecta debe cumplir con ciertos requisitos para ser considerada como tal y estos son: que la normativa, práctica o criterio sean presentados como aparentemente neutros y a simple vista parezcan promover la igualdad, que tengan implícita una desventaja a cierto grupo de personas, que no pueda ser justificado objetivamente.

Con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación y de promover la igualdad real de los titulares de derechos, el Estado debe adoptar medidas de acción afirmativa, esto con el fin de garantizar la participación de personas que históricamente se han encontrado en situación de desventaja con respecto de otras.

Las medidas de acción afirmativa son de carácter temporal y garantizan la participación de las minorías segmentadas o discriminadas, contribuyendo a garantizar una igualdad real y efectiva, que en ningún caso pueden ser permanentes, es decir que terminan cuando el ideal de igualdad se haya cumplido o cuando se hayan equiparado las condiciones para las personas en general.

Al respecto Pastor Murillo:

“La noción de medidas afirmativas se refiere al conjunto de acciones legislativas y administrativas de carácter temporal, coherentes con el propósito de remediar situaciones de desventaja o exclusión de un grupo humano, discriminado en algún aspecto de la vida social. Dada su temporalidad y su fin de alcanzar la igualdad efectiva de cierto grupo poblacional, su adopción se sujeta a criterios de legitimidad, razonabilidad y proporcionalidad” (2010, p.1)

En el caso de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, al ser una institución fuertemente jerarquizada, establece los requisitos para el ascenso de su personal a los inmediatos grados superiores, la normativa institucional no contempla las medidas de acción afirmativa para los procesos de selección, así como tampoco para el acceso a cursos de ascenso o capacitación.

A pesar de que la constitución del 2008 establece en su artículo 11 numeral 2: “El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”, la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas no establece la utilización de estas medidas dentro de la institución armada.

1.5 Participación de la mujer en la carrera militar

La participación de la mujer dentro de la carrera militar no es el resultado de un proceso planificado y estratégico, sino más bien es el producto de un sin número de improvisaciones de quienes ya formaban parte de las filas militares y decidieron incorporarlas; a partir de la idea de igualdad de oportunidades para ambos sexos, de esta manera comienza la asimilación del personal masculino, un cambio de cultura, que por más que las condiciones para un proceso de feminización de las fuerzas Armadas, no hayan sido óptimas, fueron el resultado de la lucha constante de miles de mujeres que pelearon e incluso sacrificaron sus vidas para desafiar las concepciones patriarcales y paternalistas a las cuales fueron desde siempre sometidas.

Queda claro que el proceso de inclusión de la mujer en la carrera militar, se ha caracterizado por la lucha constante de las mismas, por ganar un espacio en la sociedad, mismo que era reducido, en un inicio se le endilgaron actividades de enfermería y de cuidado, que por medio de esta lucha y con el pasar de los años fue transformándose ; y ya no solo se encargaban de cuidar al personal masculino; sino también tenían la posibilidad de acceder a la toma de decisiones importantes, la posibilidad de participación en combate, y por ende el derecho de ascender hasta altos grados jerárquicos al igual que los hombres.

Rosita Chacón explica:

“La participación de la mujer en los albores del siglo XXI al interior de las Fuerzas Armadas ecuatorianas no es el resultado consciente de un proceso inclusivo progresivo, se encuentra marcado por una serie de improvisaciones por parte de quienes tomaron la decisión histórica de incorporarlas a filas a partir de la década de los cincuenta desconociendo la génesis que se había iniciado siglos atrás, es un proceso complejo, dependiente de las circunstancias políticas, sociales, religiosas, y económicas, en las cuales ellas debieron vivir y que determinaron diferentes tipos de participación para lograr la superación del problema que se enfrentaba, las que en algunos casos fueron desde el interior de las alcobas, hasta el campo de batalla ” (2014, p.65)

La inclusión de la mujer a las filas militares conllevó un cambio institucional que no abarcaba simplemente la modificación de infraestructura o la dotación de uniformes para mujeres; sino un cambio en la mentalidad del género masculino, una valoración de las cualidades, físicas y psicológicas de la mujer, mismas que le hacían acreedora de igualdad de derechos y oportunidades que los hombres.

En palabras de Elena Zubieta, José Torres, Gisela Delfino y Fernanda Sosa.

“El proceso de adaptación de la mujer en el mercado laboral conllevó a un cambio dinámico que generó una transformación en las instituciones. Algunos cambios en las organizaciones benefician a las mujeres tienden a enfatizar las relaciones democráticas, la toma de decisiones participativa, la delegación y el liderazgo de equipo; habilidades que son principalmente adscritas a las mujeres... En la medida que las organizaciones progresan hacia la valoración de cualidades más femeninas, la incongruencia de rol que subyace al prejuicio hacia las mujeres líderes se modera ya que estas tienden a masculinizarse a la vez que los roles de liderazgo se feminizan” (2010, p.6)

La principal preocupación actual gira en torno a si las condiciones con las que cuenta actualmente la Fuerza Aérea Ecuatoriana son óptimas para un desarrollo integral de las mujeres que conforman las filas militares, si la implementación de políticas de igualdad no solo de oportunidades sino también de condiciones, han permitido erradicar la discriminación y los estereotipos sociales, si finalmente la garantía constitucional de no discriminación ha coadyuvado al aprovechamiento y fortalecimiento de las capacidades de las mujeres militares, ha impulsado una inclusión adecuada y de calidad, que atienda al respeto de las diferencias de toda índole entre ambos sexos, creando condiciones de equidad y participación igualitaria.

Al respecto Elena Zubieta, José Torres, Gisela Delfino y Fernanda Sosa.

“Considerando que la carrera militar ha sido históricamente una profesión masculina, puede decirse que las mujeres fueron accediendo progresivamente al ámbito castrense, alcanzando una participación significativa a partir de la década del noventa, en la que se fueron debilitando las barreras de tipo cultural y social que las relegaban exclusivamente a las tareas logísticas y de apoyo sanitario asociadas con lo femenino. Pese a existir una minoría

femenina en este ámbito, existe actualmente una tendencia positiva hacia la integración en condiciones de igualdad y equidad esta dinámica de cambio se presenta con algunas particularidades... Los resultados revelados demuestran la persistencia de estereotipos de género en los cadetes, ya que si bien los varones no cuestionan las capacidades y conocimientos de sus pares mujeres, la crítica se centra en las limitaciones físicas que poseen *por naturaleza*. No obstante, al referirse a una potencial superior jerárquica femenina, expresan la necesidad de que esta demuestre clara superioridad de conocimiento y liderazgo, atributos que, probablemente, un subordinado no se atrevería a cuestionar en un superior de sexo masculino. Por su parte las cadetes femeninas sostienen que ellas poseen algunas capacidades que el hombre no tiene ni reconoce en ellas” (2010, p.9)

La incorporación de la mujer en la carrera militar es un fenómeno reciente, en lo tocante a la Fuerza Aérea Ecuatoriana, fue la rama de las Fuerzas Armadas que tuvo la más tardía incorporación femenina a sus filas militares, en comparación con las demás Fuerzas, es así que en el año 2007 ingresan por primera vez a la Escuela Superior de Aviación “Cosme Renella Barbatto” 14 cadetes aspirantes a pilotos, y 5 cadetes técnicas; de las cuales actualmente 2 son pilotos de combate ostentando el grado de subteniente de aviación.

De la misma manera en el año 2008 en calidad de aerotécnicas, la Fuerza Aérea Ecuatoriana incorpora a la Escuela de Infantería Aérea a diez mujeres, actualmente en el grado de cabo segundo de aviación.

En varios países de América Latina, incluido el Ecuador han existido restricciones históricas, en cuanto al acceso de la mujer militar a ciertas ramas militares, exclusivamente masculinas, entiéndase por estas, a las ramas de rol directo de combate, como en el caso de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, es la infantería Aérea, Armamento Aéreo, Defensa Aérea, actualmente esta brecha

fue superada el 27 de octubre del 2014 con la incorporación de la primera mujer infante dentro de la Fuerza Aérea, quien ostenta el grado de subteniente de aviación. En aclaración a este punto Mariel Lucero explica:

“El acceso femenino denegado en alguna de las especialidades relacionadas con los roles de combate directo (infantería, artillería, submarinistas, fuerzas especiales, etc.) presentan su correspondencia con tendencias mundiales que respaldan el paradigma patriarcal y que provocan debates en el plano académico. En el caso de España y Canadá que se encuentran entre los países con porcentajes más elevados en la participación femenina dentro de sus ejército estas restricciones son inexistentes, sin embargo persisten en países de larga data en la incorporación de mujeres como son Estados Unidos y el Reino Unido, donde la argumentación que respalda el patrón hegemónico refuerza la dicotomía de género, asociando la violencia, la fuerza y lo público al rol masculino a, y lo pacífico y privado el de la mujer. En este sentido arguyen la permanente exposición de sus países a conflictos de alta intensidad y apelan al rol protector que el Estado debe ejercer frente a la “vulnerable figura femenina”, despojándola con esta calificación de todo derecho, capacidad y voz.” (2009, p.42)

2 La mujer en la carrera militar

2.1 Feminización de la carrera militar

La Constitución del 2008 contribuyó significativamente en lo que respecta a la inclusión de la mujer en la carrera militar, basándose en el respeto de sus diferencias, y en la necesidad de brindarle las mismas oportunidades que a los hombres. Las Fuerzas Armadas se vieron en la necesidad de reformar todos

sus reglamentos, de tal manera que acogieran dichas diferencias y a partir de ellas fuera posible inclusión de la mujer en la milicia.

Art. 158: "Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional son instituciones de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos y ciudadanas. Las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico". (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Art. 158)

La Feminización de las Fuerzas Armadas se ha venido dando paulatinamente aun en contra de la resistencia del personal masculino y muchas veces también del personal femenino, ya que desde tiempos inmemoriales se ha considerado a la carrera militar como exclusivamente varonil.

En palabras de Lilian Bobea:

"En América Latina, la incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas es una respuesta a la necesidad de ganar legitimidad social. Pero esto no significa que las mujeres se encuentren en igualdad de condiciones respecto de los hombres, especialmente en instituciones que, como las militares, están marcadas por una tradición sexista, verticalista y autoritaria... Así, la feminización militar parece más una estrategia orientada a demostrar voluntad de cambio que un intento genuino por dejar atrás las diferencias de género y avanzar en procesos reales de modernización y democratización." (2008, p.64)

La Fuerza Aérea Ecuatoriana en su intento de incorporar a la mujer dentro de sus filas ha reformado los reglamentos que regulan su régimen interno,

implementado infraestructura adecuada, además de varias campañas que tienen como objetivo crear conciencia en los militares hombres y mujeres, de que la inclusión requiere como punto de partida un cambio de mentalidad tanto masculino, como femenino, que el respeto a los derechos no solo es necesario sino indispensable para lograr una verdadera inclusión.

Es así que la discriminación a la cual muchas mujeres militares aún se encuentran sometidas, puede ser erradicada mediante la implementación de normativa, políticas públicas y condiciones adecuadas que le otorguen igualdad de condiciones y de oportunidades que al género masculino, se debe propender a eliminar las diferencias que impiden una efectiva inclusión femenina a nivel de Fuerzas Armadas.

La Feminización de la Fuerza Aérea Ecuatoriana y en general de las Fuerzas Armadas supone la superación de grandes retos, que empiezan desde el cambio de mentalidad de quienes conforman sus filas, de eliminar la resistencia respecto de su inserción, reconociendo sus diferencias y sus capacidades, atribuyéndole la toma de decisiones importantes, permitiendo su surgimiento dentro de la carrera militar.

María del Carmen Iturralde manifiesta que:

“Sin duda existe descontento para algunos soldados ya que las mujeres pueden representar una competencia, y puede resultar extraño para algunos el saber que ellas participan activamente de la institución militar, de la misma forma que cualquier hombre. Si superficialmente analizamos el status social de las mujeres, hay prejuicios al ver a una mujer involucrada en altos cargos de una empresa, hay estereotipos sexistas cuando hay mujeres ejerciendo un cargo político, y probablemente los haya por mucho tiempo. A medida de que cambia la sociedad cambian sus instituciones, por lo tanto las FFAA son y serán siempre el espejo de la sociedad.” (2015, p.35)

Mediante Resolución No. 084 de 10 de junio del 2011 el ingeniero Javier Ponce Cevallos, Ministro de Defensa de aquella época resuelve la conformación del Departamento de Género y Derechos Humanos, tanto para la Fuerza Aérea, Terrestre y Marítima, el mismo que debe estar conformado por dos oficiales superiores, un hombre y una mujer, un representante del Comando Conjunto de Fuerzas Armadas y dos representantes del Ministerio de Defensa Nacional, esto con el fin de obtener un trabajo conjunto en pro de necesidades de los uniformados y sancionar cualquier situación que atente contra los derechos del personal por cuestiones de género, así también de brindar ayuda a cualquier miembro militar que considere haber sido vulnerado en sus derechos.

La implementación de dicho departamento es quizá uno de los aportes más significativos en cuanto a la Feminización de las FFAA, ya que permite llevar un control pormenorizado de todas las acciones que se vayan tomando en pro de la inclusión de la mujer, y erradicación de cualquier tipo de discriminación a sus miembros.

Es así que la Feminización de la Fuerza Aérea Ecuatoriana ha traído consigo muchos aspectos positivos en cuanto se ha reconocido a las mujeres los mismos derechos y obligaciones que venían siendo dados únicamente a los hombres, por ser una Institución históricamente patriarcal, es decir un surgimiento de la mujer en el campo laboral e incluso en la sociedad, endilgándole actividades propias de la carrera militar que permitieron el reconocimiento de los derechos que en muchos casos ellas mismas desconocían.

Otro aspecto positivo es el reconocimiento de sus derechos y la promoción de los mismos, se ha buscado incentivar a la mujer por medio de su inclusión a desarrollar actividades que se establecían como netamente masculinas, entre estas el acceso a ser pilotos, a desempeñarse en especialidades de rol directo de combate como estrategas y mediadoras en conflictos.

Omar Gutiérrez manifiesta:

“A través de los años, el número de candidatos femeninos que ingresa en la carrera militar, ha aumentado paulatinamente... De un modo más sintético, los resultados en lo que tiende hacer positivo el ingreso de mujeres son los siguientes: El número de solicitantes y de personal femenino en las Fuerzas Armadas ha crecido por encima de las previsiones; La promoción jerárquica ha sido parecida en ambos sexos; La participación activa de la mujer ha ido gradualmente extendiéndose a más y más servicios y funciones; Existen suficientes mujeres de alta cualificación esperando el ingreso en las Fuerzas Armadas; Se han conseguido ahorros financieros y mejoras cualitativas importantes mediante la participación femenina; Por último, pero no menos importante, esta participación ha permitido la posibilidad de funcionar con unas Fuerzas Armadas voluntarias.” (2000, p.12)

Actualmente su participación cada vez se vuelve más necesaria y se ha ganado el reconocimiento incluso de sus pares, se espera que dicha participación se extienda a más funciones y que en la medida de lo posible se le vayan atribuyendo actividades que se han considerado únicamente masculinas, pero siempre bajo el respeto de sus diferencias físicas y biológicas.

Se ha reconocido que son tan capaces como los hombres de desempeñarse en ámbitos de defensa, estrategia y combate, aunque con un numérico muy reducido se les dio la oportunidad de formar parte de las especialidades de rol directo de combate como son infantería, artillería, entre otras, lo cual significa que sus funciones se continúan extendiendo, mediante su participación activa.

2.2 Principales barreras y problemas existentes

A lo largo de la historia se han presentado diferentes barreras que han dificultado una efectiva inclusión de la mujer en las filas militares, enmarcada en el respeto a sus diferencias de toda índole, factores como la insuficiente normativa jurídica, la ineficiente infraestructura, la negativa ante las posibilidades de superación del género femenino, la resistencia de sus pares varones, el irrespeto de sus diferencias y procesos biológicos inherentes a ellas, han ocasionado que la inclusión como tal no haya surtido los efectos esperados, aún con una constitución netamente garantista.

La principal problemática alrededor de la inclusión de la mujer en la milicia parte de la concepción patriarcal que muchos hombres aún tienen dentro de la Institución, la negativa ante el fenómeno inclusivo y la resistencia a compartir la formación militar con el género femenino; e incluso la auto discriminación de muchas mujeres al considerarse incapaces de llevar a cabo actividades propias del servicio.

En palabras de Nadia Almeida:

“La inclusión de las mujeres a ámbitos estrictamente masculinos, creados por y para hombres, presenta desafíos como la redefinición y ampliación de nociones tradicionales... Qué pasa cuando una institución estuvo el 90% de su existencia, formada y creada solo por uno de los sexos. Naturalmente se producen cambios y se deben producir para así adecuarse a las reglas de juego ante el nuevo escenario...Se establecen las relaciones de poder entre hombres y mujeres dentro de la Institución. Donde uno de ellos claramente está en una posición más privilegiada que el otro. Donde el otro debe acomodarse a lo establecido.” (2015, p.4)

Es necesario tomar en cuenta que la realidad física y biológica de hombres y mujeres que conforman las filas militares, no es la misma; por tanto es

necesario establecer taxativamente las directrices que regulen la convivencia entre ambos sexos.

Carmen Meneses (2009) al respecto manifiesta: “Las mujeres no son un grupo minoritario, ni un grupo social o grupo excluido, sino que son la mitad de la sociedad y no es sostenible que en sociedades democráticas la inequidad y desigualdad constituya un elemento estructural.” (p.1)

No se puede pretender avanzar con un proceso inclusivo cuando las normas de convivencia establecidas favorecen únicamente al sexo masculino, es decir ya no se ajustan a la realidad social.

2.2.1 Normativa Jurídica

La normativa jurídica es quizá uno de los factores que más ha retardado el proceso inclusivo de la mujer en las FFAA, ya que el conjunto de normas que regula la vida militar únicamente regulaba la realidad masculina.

Al referirnos a la normativa jurídica que regula la convivencia entre el personal militar, Catalina Ruíz-Rico Ruíz sostiene:

“La perspectiva de género en las Fuerzas Armadas se verifica mediante un proceso de equiparación con la Administración General del Estado aunque con el riesgo de traslación de sus lagunas y deficiencias. La problemática de la discriminación sexual y la conciliación de la vida laboral y familiar reflejan las singularidades de la Institución militar en base al criterio de disponibilidad permanente. El acoso sexual, el abuso de poder por razón de género constituyen figuras sin tipificación en la esfera militar que exigen una respuesta jurídica. Los retos actuales que plantea la igualdad de género en las Fuerzas Armadas implican su adaptación a la fenomenología de la realidad social.” (2013, p.132)

Al momento de tomar la decisión de incluir a la mujer, no se consideró aspectos

esenciales como la maternidad, el periodo de lactancia, situaciones propias del régimen interno como los pases, el estado civil, la infraestructura; no se tomó en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres que bajo ningún concepto pueden darse bajo el mismo tratamiento.

Rosita Chacón (2014, p.138) manifiesta que la normativa jurídica interna en cuarteles y repartos militares amparaba únicamente la realidad y las necesidades del género masculino, lo cual se tradujo en el punto de partida para la vulneración de los derechos de las mujeres que ya formaban parte de las filas militares, situaciones que van desde el uso de uniformes hasta maternidad, lactancia y cursos de perfeccionamiento.

El Reglamento Transitorio para Garantizar el Principio de Aplicación Directa e Inmediata de los derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas, como parte del ordenamiento jurídico que regula la carrera militar no brinda la protección del núcleo familiar, ya que no contempla los distintos tipos de familia, y la necesidad de crear condiciones adecuadas para estas, es así el caso de las familias monoparentales, las madres o padres que se encuentran en esta situación en muchas ocasiones se ven obligados a abandonar a sus hijos por cumplir con las actividades propias de su carrera.

Así lo explica Nadia Almeida (2015) “No existen garantías para la protección de familias monoparentales que protejan tanto a hombres como a mujeres y que quieran seguir con naturalidad su carrera. Estos presentan variados problemas que dependerán de la buena voluntad de su superior para entender los casos.” (p.27)

Situaciones como esta denotan la insuficiencia de la normativa jurídica en torno a la inclusión del género femenino, y la necesidad urgente de atender a todas estas necesidades que surgen de la realidad cotidiana que viven miles de mujeres al interior de las filas militares.

2.2.2 Régimen Interno

Situaciones tan comunes dentro de la carrera militar como: los pases, los cursos de perfeccionamiento, capacitación y ascenso, el uso de uniformes, entre otras, forman parte del régimen interno al que se encuentran sometidos las y los militares.

En tal virtud el artículo 160 de la Constitución de la República del Ecuador expresamente establece que el régimen interno de las Fuerzas Armadas se regulará de la siguiente manera:

“Art. 160.- Las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso. La ley establecerá los requisitos específicos para los casos en los que se requiera de habilidades, conocimientos o capacidades especiales. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y con criterios de equidad de género. Se garantizará su estabilidad y profesionalización. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional sólo podrán ser privados de sus grados, pensiones, condecoraciones y reconocimientos por las causas establecidas en dichas leyes y no podrán hacer uso de prerrogativas derivadas de sus grados sobre los derechos de las personas...” (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Art. 160)

A pesar de que la Constitución establece la prohibición de discriminación del género femenino en la Institución Armada, el ordenamiento jurídico que la regula no brinda las condiciones necesarias para que como norma jerárquicamente superior sea respetada, aun en la actualidad los requisitos de ingreso y de permanencia en la carrera militar marcan gran distinción en lo que respecta a hombres y mujeres.

La Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y el Reglamento Transitorio para Garantizar el Principio de Aplicación Directa e Inmediata de los derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas, establecen que como parte del régimen interno están los pases que son el traslado del personal militar de un lugar de trabajo denominado reparto o destacamento a otro, estos son sin duda uno de los puntos más críticos y discutidos en torno a la inclusión femenina, las condiciones en frontera no son adecuadas a la realidad física de las mujeres. No se ha tomado en cuenta que al igual que los hombres, las mujeres deben trasladarse con sus familias, la situación tanto laboral, familiar y personal no es la misma; y al no contar con condiciones óptimas en muchas ocasiones se ven obligadas a abandonar a sus familias por cumplir con su trabajo.

Es necesario tomar en cuenta que en la mayoría de ocasiones el personal militar varonil no se traslada con su familia al lugar del pase donde fue asignado, quedando a cargo de la madre el cuidado de los hijos, no así ocurre en el caso de las mujeres militares, quienes a más de desempeñarse dentro de su profesión, son madres y esposas, lo cual dificulta el traslado de un reparto a otro por no existir condiciones adecuadas para su permanencia familiar, es decir que no existe una protección debida al núcleo familiar, obligando al personal a trasladarse solo,

En relación respecto Rosita Chacón explica:

“La situación personal y familiar de una mujer militar al interior de un hogar en el que desempeña funciones de madre y esposa, impacta de manera decidida al momento de trasladarse de una unidad o reparto militar a otro diferente... algunas mujeres militares en caso de no poder trasladarse con su familia, han optado por irse solas o bien con sus hijos; en el caso de quienes no tienen una pareja estable, la decisión ha sido en algunos casos dejar los hijos al

cuidado de los abuelos maternos; permitiendo el surgimiento de disfuncionalidades familiares.” (2014, p. 142)

En lo relativo a pases, el tener una pareja dentro de la misma Fuerza no garantiza el traslado de ambos al mismo lugar, ya que depende únicamente de la disponibilidad de personal y especialidades, en lo que respecta a destacamentos en frontera la situación es más complicada aún ya que al no existir horario de labores, las madres que laboren en dichos lugares no pueden estar al tanto de sus hijos.

Otra de las situaciones del régimen interno que ha producido una vulneración de derechos del personal femenino, son los cursos de perfeccionamiento y de ascenso, ya que impiden el ingreso de mujeres en estado de gravidez, tomando en cuenta que consisten únicamente en horas académicas, debiendo retomar el curso posteriormente a que se termine su periodo de recuperación, es decir que es separada de sus compañeros de promoción.

De la misma manera en la selección de especialidades dentro de la Institución, el género femenino no puede acceder a las conocidas como de rol directo de combate, entendiéndose por estas a infantería, artillería, entre otras, por considerarse que son especialidades de alto riesgo que implican un combate directo y por consiguiente días e incluso meses alejadas de su familia, lo cual se traduce en desigualdad de oportunidades por considerar a la mujer una vez más como sinónimo de cuidado, sin tomar en cuenta que muchas de ellas son aptas para llevarlas a cabo.

Por lo antes mencionado especialidades como Infantería aérea no poseían mujeres hasta el 27 de octubre de 2014, día en el cual la Fuerza Aérea Ecuatoriana graduó a la primera mujer subteniente Infante de Aviación, la señorita Paola Alexandra Gualoto Malla, quien demostró en sus años de formación una habilidad física que la colocó por tres años consecutivos como cadete de acero de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Renella Barbatto”, ejemplos como este muchos, sin embargo son pocas las

oportunidades que poseen las mujeres de escoger libremente una especialidad aunque esta signifique un riesgo como muchos lo llaman, por más que la persona lleve inherente la vocación para hacerlo. Situaciones como ésta denotan la vulneración de derechos al impedir a la mujer desempeñar su contingente en ciertas especialidades por ser consideradas riesgosas.

2.2.3 Maternidad y Lactancia

Situaciones naturales exclusivas de la mujer como la maternidad, han sido la causa de vulneración de un sin número de derechos dentro de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, entre ellos el acceso a cursos de perfeccionamiento, ascenso, e incluso ser separadas de cursos de formación.

La mujer embarazada debe dar a conocer a sus superiores jerárquicos su condición mediante un procedimiento denominado: órgano regular, que consiste en informar al jefe directo, al jefe de personal y al comandante del reparto militar donde se encuentre desempeñando sus funciones, su estado de gravidez conforme a certificado conferido por la casa de salud militar más cercana; esto con el fin de quedar excluida de formaciones y guardias técnicas que pudieran afectar al desarrollo de su embarazo.

El principal problema en torno a este procedimiento es que no se desarrolla de una manera ágil, lo que provoca que la mujer aún al encontrarse en dicho estado siga desempeñando funciones normalmente.

Según estadísticas del Ministerio de Defensa Nacional, la Fuerza Aérea Ecuatoriana en la actualidad cuenta con cuarenta y cinco mujeres madres de familia, entre las cuales veinte y cuatro son oficiales y veintiuno de tropa. (ANEXO III)

El personal femenino en estado de gravidez está exento de rendir las pruebas físicas semestrales, además de cumplir con comisiones ya sean nacionales o internacionales, hasta los tres meses posteriores al parto.

La licencia por maternidad que se otorga al personal militar femenino hasta antes de entrar en vigencia la Constitución del 2008, era de cinco semanas, actualmente está contemplada en el Reglamento Transitorio para Garantizar el Principio de Aplicación Directa e Inmediata de los derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas y es de tres meses, ante lo cual existe un problema de aplicación de la norma ya que la Ley Orgánica de Servicio Público establece que dicho periodo debe ser de doce semanas.

Es decir que para el caso en concreto de maternidad y lactancia, prevalece el Reglamento Transitorio para Garantizar el Principio de Aplicación Directa e Inmediata de los derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas, otorgando a la madre un periodo de tres meses posteriores al parto para el cuidado de su hijo.

La maternidad y lactancia se han constituido como periodos de exclusión y discriminación para la mujer militar, debido a la mentalidad y construcción social de una institución varonil, hasta antes del 2002 ni siquiera existían uniformes adecuados para las mujeres en dicho estado.

Con este antecedente Arcadi Olivares y Pere Ortega manifiestan:

“Los conflictos originados por la presencia de las mujeres y la negación de la feminidad han sido y son diversos. Hubo problemas de falta de adecuación de la uniformidad para la situación de embarazo para que en enero del 2002 se dictaran normas de uniformidad para las militares embarazadas. La maternidad y la lactancia también han colisionado con las obligaciones militares, se ha primado el cumplimiento de guardias, maniobras o retenes por encima del derecho de lactancia. Se ha llegado a afirmar, para negar este derecho, que eximir a una militar de realizar guardias o maniobras es atacar la esencia de la institución militar.” (2007, p. 102)

Es por esto que muchos hombres se resisten a este fenómeno inclusivo ya que consideran que la mujer en su calidad de madre, o aun estando embarazadas, no pueden desempeñar actividades propias de la vida militar, que su estado va contra la esencia misma de la institución armada de combatir en frontera, de defender la soberanía, de luchar directa y físicamente, es decir que la maternidad y la lactancia ha ocasionado gran discriminación a la mujer, sin entenderse que no se puede ir en contra de sus derechos reproductivos, que es necesario crear condiciones aptas para el personal femenino, agilizar los tramites de excusión de dichas actividades por encontrarse en estado de gravidez, brindar una óptima protección a los derechos de la madre y del que está por nacer.

2.2.4 Infraestructura

Quizá la infraestructura es una de las principales barreras que han retrasado el proceso de inclusión de la mujer en las filas militares, una institución que durante muchos años fue exclusivamente masculina obviamente posee una infraestructura inadecuada al género femenino, y muy poco se ha hecho para adaptar las mismas a una realidad de convivencia entre ambos sexos.

El Reglamento Transitorio para Garantizar el Principio de Aplicación Directa e Inmediata de los derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas establece en su capítulo V; que los repartos militares deben brindar condiciones adecuadas de alojamiento para el personal femenino, que se deben financiar los presupuestos para su implementación y equipamiento.

Las escuelas de formación de oficiales y aerotécnicos cuentan con una capacidad aproximada para veinte mujeres, lo que impide que a cada llamamiento se convoque a más, en lo que respecta a vivienda, en la Escuela Superior Militar de Aviación "Cosme Renella Barbatto" existe una distribución desigual en cuanto a villas para hombres y para mujeres quienes por afinidad viven en parejas; de tal manera que únicamente existen diez villas asignadas a mujeres, y aproximadamente sesenta villas para hombres.

Francisco Fernández Segado al respecto explica:

“Por otra parte, no parece que esta exclusión de la mujer de la obligación de prestar el servicio de armas pueda fundamentarse en forma objetiva y razonable a la vista de la necesidad de una previa adaptación de la infraestructura organizativa militar, inexcusable para la posible incorporación femenina al servicio regular... por lo que la dificultad de ampliar los servicios administrativos de reclutamiento o de modificar las infraestructuras castrenses no pueden ser obstáculos constitucionalmente relevantes.” (2000, p.49)

Muchos cuarteles y repartos militares no cuentan con una infraestructura adecuada para el desempeño de las funciones de la mujer militar en concordancia con su realidad de madre o simplemente su realidad femenina.

En muchas bases militares en las villas de mujeres aún existen baterías sanitarias para hombres, y las lavadoras y secadoras eléctricas únicamente se encuentran en dichas villas, no existen dormitorios adecuados para los arrestos que son castigos en los cuales el militar que cometa una falta atentatoria, es recluido varios días sin poder salir de su dormitorio, y ante esto no se ha contemplado la situación de las mujeres militares en periodo gestación y lactancia, el tiempo de encierro en su reparto militar le imposibilita la permanencia con su hijo, toda vez que ninguna otra persona puede tener acceso al militar arrestado, así como tampoco puede recibir visitas.

Lo mismo ocurre en los repartos militares ubicados en frontera, donde la infraestructura se encuentra en peores condiciones que en los ubicados en zonas urbanas, ya que existe solo capacidad para dos mujeres militares, e incluso en muchas ocasiones carecen de servicios básicos.(ANEXO IV - V)

Rosita Chacón opina:

“La infraestructura va ligada al tema de presupuesto, que determina la construcción y adecuación de las guarniciones militares, que en

muchas de ellas ha sido prioridad el dotar de infraestructura básica para el personal militar femenino y masculino, y está pendiente algunos requerimientos específicos para el personal militar femenino y completamiento de la vivienda fiscal. Fomentar el buen vivir es brindar al personal militar mejores condiciones de vida, en especial a las mujeres militares que son jefes de familia –mujeres independientes- una adecuada infraestructura (privacidad y seguridad) en las aéreas de habitabilidad y en los espacios laborales y con ello favorecer al equilibrio que debe haber entre lo familiar y lo profesional.” (2014, pp.181-182)

Un punto positivo en cuanto a la infraestructura, es la dotación de vivienda fiscal para el personal militar, la misma se divide dependiendo del estado civil, villas de casados y villas de solteros, se realiza una solicitud en el departamento de recursos humanos de cada reparto, dicha solicitud es analizada por el departamento de bienestar social de la Fuerza Aérea y se le asigna un departamento al militar, lo cual ha significado un aporte positivo por cuanto facilita el traslado del militar con su familia al lugar donde haya sido dado el pase, el tiempo máximo de permanencia en dichas villas es de dos años.

3 Inclusión de la mujer en la carrera militar ecuatoriana

3.1 Construcción de políticas públicas para la inclusión de la mujer en la carrera militar

Para la inclusión efectiva de la mujer en las Fuerzas Armadas ha sido necesaria la creación e implementación de políticas públicas va íntimamente relacionada con la identificación de un problema público de la vida social, seguido de la demanda de la sociedad, el gobierno de turno interviene y las

implementa cuando no existen las condiciones adecuadas para que determinada situación marche como se desea.

Mauricio Olavarría establece:

“... son las autoridades las que identifican las situaciones que serán catalogadas como problemas públicos. Así, la autoridad señala lo que los ciudadanos recibirán y que terminarán por aceptar. En esta visión, dado que es el Estado quien diseña los organismos públicos e implementa las soluciones a través de ellos, el proceso en el que éste identifique el problema y ofrezca servicios que lo abordarán es visto como lo normal. Las maneras que tiene la autoridad para convencer a los ciudadanos que los temas que ha identificado son reales problemas públicos y que este tipo de intervención es la necesaria, varía desde el uso de los medios técnicos de la Administración Pública hasta la difusión de su visión a través de los medios de comunicación.” (2007, p.10)

En el caso concreto de las FFAA del Ecuador, se implementó la Política de Género de las Fuerzas Armadas que es el instrumento que ha regulado la convivencia pacífica entre los miembros de las filas militares, previniendo a su personal de cualquier tipo de discriminación a la cual pudiera ser sometido, ya sea por razones de sexo o cualquier otra, esta política de género además ha intentado fomentar el buen vivir y la igualdad de oportunidades en el ámbito castrense.

María Fernanda Espinosa manifiesta:

“En concordancia con la norma constitucional y las Políticas del Gobierno de la Revolución Ciudadana, el Ministerio de Defensa Nacional ha expedido la Política de Género de las Fuerzas Armadas, instrumento innovador y pionero, que busca prevenir cualquier tipo de discriminación en las Fuerzas Armadas, fortalece la igualdad de

oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar, fomenta el Buen Vivir para el personal militar e impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género. Este instrumento jurídico constituye nuestro homenaje a las y los soldados de la Patria. Constituye así mismo un especial reconocimiento a la lucha política de las mujeres del Ecuador, de América Latina y del mundo entero, en procura de la aceptación de sus derechos y de la construcción del futuro.” (2013, p.3)

Lo que se busca con la implementación de políticas públicas como ésta, dentro de las Fuerzas Armadas es impedir que se vulneren los derechos del personal militar, por factores como la discriminación y la desigualdad de oportunidades, trata de crear espacios donde las mujeres tengan la posibilidad de intervenir y desarrollarse, creando conciencia en el personal masculino, fomentando la igualdad, paridad y equidad en las distintas actividades que se llevan a cabo en las diferentes Fuerzas, otorgando a la mujer un papel igual al que los hombres han protagonizado dentro de la Institución Militar.

Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador (2013, Pp. 3-10) en virtud de lo mencionado, el 6 de marzo del 2013 se expide dicha Política de Género con el fin de regular las relaciones entre hombres y mujeres que conforman las filas militares, basándose en el principio de igualdad y no discriminación; busca principalmente la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres basándose en el aprovechamiento de las capacidades del personal militar de Fuerzas Armadas, fomentar el servicio militar voluntario, fomentar el buen vivir para el personal femenino y masculino, mejorando la infraestructura en los repartos militares; garantizar el derecho a la salud, fomentar la coeducación del personal militar basándose en respeto a los principios de igualdad y no discriminación por razones de género, reduciendo patrones culturales que generan violencia; y, controlar y prevenir hechos discriminatorios que tengan por objeto anular o menoscabar los derechos del personal, generando cambios en la legislación militar con un enfoque de

género.

El objetivo de implementar políticas públicas en el ámbito de la Defensa es que de alguna manera se pueda erradicar la discriminación y subsanar la invisibilización a las que las mujeres han sido sometidas, brindarles la protección debida a sus derechos, tomando como punto de partida la problemática interna en torno a la efectiva inclusión del personal femenino, y obteniendo como respuesta la creación de diferentes políticas inclusivas que permitan la superación de estas barreras históricamente construidas.

En palabras de Malena Derdoy:

“El proceso de la inclusión cobra distintas dimensiones ya que si bien desde lo normativo se puede avanzar con la remoción de barreras formales y el diseño de políticas inclusivas, las mismas no siempre se reflejan en la práctica institucional. Con ello, para evitar el fetichismo normativo y el simple avance formal, es necesaria la constante revisión de prácticas institucionales que muchas de ellas continúan siendo excluyentes y consolidando la identidad militar como únicamente masculina y varonil. Por ello resulta necesario resaltar que el mero ingreso no garantiza la efectiva igualdad entre varones y mujeres en el ámbito de la Defensa, sino que se configura simplemente como una primera medida que debe ser acompañada por políticas de integración en materia de género.” (s.f, p.5)

Es decir que no basta únicamente con la creación de políticas públicas, sino también es necesario un seguimiento de tal manera que las mismas puedan cumplir con su objetivo y se garantice la igualdad de derechos para todo el personal militar, lo cual va íntimamente relacionado con la tarea de analizar la normativa interna e incentivar toda aquella que pretenda lograr una democratización e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y de la misma manera modificar la que retrase el proceso inclusivo.

Es un requisito indispensable que todas estas políticas inclusivas se encuentren alineadas con los Derechos Humanos, como se mencionó anteriormente, el ingreso no garantiza la igualdad, es necesario incorporar al género masculino a la creación de estas, ya que lo que se pretende es erradicar la resistencia al cambio, analizar este tipo de conductas que reflejan la realidad social, para que a partir de ellas se pueda modificar los puntos específicos que requieren de la creación de dichas políticas.

3.2 Estudio Comparado de la feminización de las Fuerzas Armadas

A lo largo de la historia las mujeres han llevado a cabo una importante participación dentro de las Fuerzas Armadas, en la gran mayoría de países donde actualmente las mujeres forman parte de las filas militares, el principal antecedente de sus inicios fue como enfermeras y cocineras, sin poder acceder a una remuneración ni a formar parte de las filas en calidad de militares, en la mayoría de los casos la lucha femenina por ganar un espacio dentro de la sociedad ha sido invisibilidad por los imaginarios sociales que colocan a la mujer como madre, como sinónimo de cuidado, como un ser incapaz de formar parte de la Institución Armada.

Este no solo es el caso de las Fuerzas Armadas del Ecuador, en muchos otros países, han existido mujeres aguerridas defendido sus derechos, luchando por ganar el protagonismo que han representado; mismas que después de años esfuerzos han logrado ser tomadas en cuenta, como un miembro más de las filas militares al igual que los varones.

La historia de cada país respecto a la inclusión de la mujer en la carrera militar es distinta, el fin ciertamente es el mismo, un fenómeno reciente aún con muchas falencias pero en procura del respeto de los derechos de cientos de mujeres que han optado por la vida militar que además son madres, esposas e hijas.

Al respecto Omar Gutiérrez:

“Plantear en el medio nacional el tema de la mujer en las Fuerzas Armadas es suscitar una problemática nueva y compleja, puesto que esta incorporación supone, en principio, el quiebre de uno de los sistemas organizativos más tradicionales, básicos y arraigados, al menos, para el mundo occidental. Esto es, aquel que asigna al hombre el papel de guerrero y a la mujer el de madre. El papel cambiante de la mujer en la sociedad actual, en general, y en las Fuerzas Armadas en particular, es al mismo tiempo un tema oportuno y polémico en muchas naciones del mundo.” (2000, p.1)

Conforme las mujeres fueron adquiriendo singulares habilidades, se volvieron indispensables, como por ejemplo no se podía acudir a la guerra sin enfermeras, de esta manera fueron ganando espacio en el estamento militar, aun sin remuneración ni reconocimiento, posteriormente nació la obligatoriedad de reconocerles el trabajo que desempeñaban, otorgándoles grados en tropa a la cuales no se les endilgaban misiones de combate ni participación en guerra, por dichas habilidades como estrategias poco a poco se fueron inmiscuyendo en diferentes operaciones bélicas, hasta alcanzar su pleno reconocimiento como es en la actualidad.

Al respecto Gonzalo Meza manifiesta:

“El inicio de la participación de la mujer en las fuerzas armadas de la mayor parte de países no es exacto. En la mayoría de las guerras, las mujeres han realizado tareas en las instituciones armadas, ya sea como ayudantes de militares o integrando grupos de apoyo en áreas específicas. En cualquiera de los casos, ellas no estaban sujetas a la disciplina militar y tampoco estuvieron consideradas bajo la responsabilidad de las fuerzas armadas, ya sea para ser acuarteladas o remuneradas. Los servicios de enfermería en los ejércitos, son considerados prácticamente como el punto de partida

y el inicio formal de la participación de la mujer en la vida militar.”
(2014, p.9)

Los países donde se han incorporado las mujeres en calidad de militares, han tenido sin duda los mismos comienzos, es decir fueron incluidas como ayudantes de servicios auxiliares y de enfermería, hasta actualmente ostentar grados en tropa o en oficialidad.

España

El caso español es uno de los más importantes de rescatar por cuanto fue uno de los países con el más tardío proceso inclusivo de la mujer en sus filas militares, con la Ley No. 17 de 1989 establecía que las diferencias físicas tanto de hombres y mujeres, son las únicas que pueden ser tomadas en cuenta en lo que respecta a requisitos de ingreso, selección y militarización; de esta manera queda establecido el primer paso para la igualdad de oportunidades dentro de la Institución armada.

El Ejército del Aire español en la actualidad ha presentado gran preocupación en temas como maternidad y lactancia, asignando al personal femenino inmerso en estos procesos, a repartos de trabajo donde puedan acceder a las facilidades necesarias para el cuidado de los hijos.

La exclusión de fila así como del servicio de guardias, y actividades que impliquen esfuerzo físico se extiende no solo al embarazo sino también al periodo de lactancia.

Al igual que en países como Argentina, en el año 2005 España creó el Observatorio de Género, que tiene como objetivo analizar los factores que han retrasado el proceso inclusivo de la mujer y proponer medidas en conjunto con la Subsecretaria de la Defensa para subsanar toda esta problemática.

En palabras de Nadia Almeida:

“El Observatorio como tal, tiene el objetivo de estudiar y analizar la presencia de la mujer en las FFAA promoviendo su integración y permanencia. Tiene como funciones principales analizar desde una perspectiva de género las actuaciones en el ámbito militar que están referidas al Reclutamiento, Formación, Integración y reincorporación a la vida civil. A su vez debe garantizar la aplicación de los criterios en base al género en las fuentes estadísticas aplicadas en el Ministerio de Defensa. Este órgano es fundamental porque garantiza con sus estudios diagnósticos que son necesarios a la hora de evaluar la participación de la mujer en las FFAA.” (2015, p.11)

Una vez llevada a cabo la evaluación de diagnóstico de todos los posibles problemas que impidan una efectiva inclusión de la mujer, o se haya determinado que existe cualquier tipo de discriminación para ambos sexos, se adoptan las medidas correspondientes para asegurar la igualdad de condiciones necesaria para el acceso y permanencia del género femenino.

Así mismo se han creado varios centros educativos y guarderías con el fin de garantizar la presencia de mujeres en el ámbito castrense, tanto en los repartos ubicados en zonas urbanas como en frontera.

Otro aporte importante es la creación del plan de inclusión de la mujer militar en misiones de paz, y la obligatoriedad de incluir al personal femenino en dichas misiones, se planea su participación no solo a nivel interno sino incluso con los países que conforman la Unión Europea y la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN).

Chile

Otro caso similar es el de las Fuerzas Armadas de Chile, quienes incorporaron a las mujeres en sus filas militares en el año de 1965 que acuden a la guerra en calidad de enfermeras de combate, en el año de 1974 se inaugura la escuela “Javiera Carrera Verdugo”, destinada para el servicio militar femenino,

y en 1980 las Fuerzas Armadas Chilenas incorporan dentro de sus Instituciones las primeras oficiales, quienes únicamente recibían el grado de subtenientes pero sin ninguna especialización, y podían ascender solamente hasta el grado de tenientes coroneles. Omar Gutiérrez (2000, p. 3)

En el año 2006 la Fuerza Aérea de Chile (FACH) y la escuela "Cuna de Cóndores" graduó su primera piloto de combate, la subteniente Karina Miranda.

A pesar de que en el año 2002 se haya aceptado la posibilidad de ascenso de las mujeres hasta el grado de generales, en la realidad no ocurre así puesto que no existe ni una sola mujer que haya llegado a ostentarlo.

Existen ciertas prohibiciones en cuanto al régimen interno, entre estas, se prohíbe el matrimonio entre sus miembros, o condiciona la permanencia de uno de ellos si llegara a suscitarse, aún es requisito para contraer nupcias, dar aviso al oficial superior caso contrario es causal de baja, al igual que las relaciones sentimentales deben ser debidamente informadas, no se les permite a las mujeres militares en estado de gravidez portar el uniforme de las Fuerzas Armadas de Chile y al igual que en muchos otros países la infraestructura se configura como un factor que dificulta la inclusión efectiva de las mujeres en la milicia.

S.N (2010, p.1) sostiene que aunque existen muchos temas de discriminación dentro de la Institución Armada, el gobierno central chileno apoyó la creación de la Política de Integración y Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, con el fin de que el género femenino tenga acceso a las mismas oportunidades que sus pares varones, esto contribuyó significativamente con la inclusión femenina y una mayor demanda femenina al momento de optar por la carrera militar

Lo que busca esta política inclusiva, es otorgar a la mujer una participación activa dentro de la vida militar, dejando atrás los estereotipos patriarcales que en muchos casos aún son muy notorios, incentivando el servicio militar

femenino, con dicha política las mujeres son libres de acceder al igual que los hombres a diferentes tipos de cursos de especialización ya sean administrativos o de combate.

En lo que respecta a maternidad y lactancia, la Fuerza Aérea Chilena (FACH), se otorga a la mujer una licencia comprendida entre seis semanas anteriores al parto y doce semanas posteriores.

Argentina

Por su parte Argentina, cuyo proceso de inclusión de la mujer en sus filas militares, fue parecido al de muchos otros países, en sus principios como auxiliares de enfermería, en 1960 se apertura la Escuela de enfermería del Ejército, lo cual marca un hito histórico de feminización de FFAA.

Mariel Lucero (2009, p.40) manifiesta que en lo que respecta a la Fuerza Aérea Argentina (FAA) comenzó con su proceso de inclusión de la mujer a sus estamentos en el año de 1977, permitiendo el ingreso de mujeres únicamente como personal de tropa, para el año 2000 la "Escuela de Aviación de Córdoba", aceptó la primera mujer aspirante a oficial en calidad de piloto. Actualmente las mujeres en las Fuerzas Armadas constituyen el 11,82% del cuadro de oficiales y el 4,03% de suboficiales.

Se podría decir que la discriminación de la mujer en las FFAA Argentinas aun es parte de la formación militar, con el paso del tiempo se han ido implementando políticas que permitan erradicar cualquier factor que dificulte la efectiva inclusión de la mujer en la Institución castrense, es por eso que en el año 2006 se crea el "Observatorio de la mujer en Argentina" el cual permitía evidenciar la realidad que las mujeres militares vivían, el acoso y la discriminación de las cuales en muchas ocasiones eran víctimas, esto con el fin de poder tomar las medidas necesarias que garanticen la estabilidad de las mujeres en las FFAA.

Nadia Almeida determina:

“Pero los grandes cambios y avances datan del 2006 en adelante. Con el hecho histórico del nombramiento de una mujer como Ministra de Defensa, la Dra. Nilda Garré. En primer lugar se creó el Observatorio sobre Integración de la mujer en las FFAA, mediante la Resolución Ministerial N° 213/07, que tiene como primer objetivo elaborar un diagnóstico sobre la situación de la mujer en las FFAA. Los cambios continúan año a año durante la gestión de Garré, se crea el Consejo de Políticas de Género para la Defensa, año 2009. Se integra por representantes de las tres armas, oficiales y suboficiales, personal del ministerio de Defensa, personal perteneciente al ámbito académico. El Consejo tiene como objetivo el estudio y análisis de la situación de las mujeres en las FFAA.” (2015, pp. 17-18)

Medidas como la construcción del Observatorio sobre Integración de la mujer en las Fuerzas Armadas de Argentina han coadyuvado con el acceso y permanencia de las mujeres en la institución armada, llevando a cabo en un primer momento un examen diagnóstico de las falencias existentes y posteriormente la creación de planes piloto para erradicar dichos problemas, es así que en el año 2008 se puso en marcha el Plan de otorgamiento de centros infantiles y guarderías para los hijos del personal uniformado, así también se han emprendido en los últimos años campañas de paternidad y maternidad responsable, que tienen como objetivo un cambio de concepción en cuanto al poco tiempo familiar que comparten los militares y sus familias por motivos propios de la carrera, incentivando una armónica convivencia.

Nilda Garré al respecto argumenta:

“En el año 2008 se puso en marcha el Plan Nacional de jardines maternos y paternidad responsable, y se creó el Grupo de Trabajo para el diagnóstico y análisis de medidas y acciones, para la efectiva implementación de la perspectiva de género... En referencia a la

inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas, y la búsqueda de la erradicación de discriminación en razón de género, se crearon las Oficinas de Género en las Fuerzas Armadas.” (2010, p. 9)

De la misma manera se crearon las Oficinas de Género en cada una de las Fuerzas, y se llevaron a cabo reformas en cuanto a la normativa interna, dejó de ser indispensable para el matrimonio, dar aviso a los oficiales superiores; así también dejó de ser un requisito estar casado para poder acceder a la vivienda fiscal.

Es así que la Fuerza Aérea Argentina, abrió la posibilidad de acceso a la mujer a todas las especialidades que brinda, sean o no de rol directo de combate, de tal forma que bien podrían aspirar a ingresar a la “Escuela Superior de Guerra.”

Canadá

Tal es así el caso de Canadá, país que incorporó a la mujer dentro de sus filas militares a partir del año de 1885 únicamente con el objetivo de cumplir funciones sociales, sin remuneración ni reconocimiento de ninguna índole, el año de 1979, es decir noventa y cuatro años después, empezaron a ejercer las actividades igualitarias a las de los hombres bajo la tutela del género masculino, se le endilgaron operaciones de combate como pilotaje de aviones de transporte y conducción de helicópteros, hasta el año de 1987 donde por primera vez se le dio a la mujer la oportunidad de convertirse en pilotos.

Gonzalo Meza manifiesta que las mujeres militares constituyen el 8.6% de las Fuerzas Armadas Canadienses, que pueden acceder a todos los puestos sin limitaciones, pero sólo el 0.6 % de las mujeres constituyen parte de las tropas de combate. (2004, p. 18)

Las Fuerzas Armadas Canadienses tienen como principal objetivo la formación militar y académica del personal que conforma sus filas, los cursos de

formación varían, en el caso de la tropa es de doce semanas y en la oficialidad catorce semanas, las mismas consisten en la preparación física y militarización de los aspirantes, uno de los requisitos indispensables para poder acceder a la oficialidad es poseer un título universitario, no así para la tropa,

La situación de las mujeres militares que forman parte de las Fuerzas Armadas Canadienses, están en posibilidad de acceder a cargos superiores y generales, la Carta Canadiense de Derechos y Libertades, garantiza el pleno goce de derechos conferidos al género femenino y así también la igualdad de oportunidades para ambos sexos, de tal manera no existe ningún tipo de restricción en cuanto a la elección de especialidades para desempeñar su carrera militar, pueden postular libre y voluntariamente a la Institución Armada, sin importar las cargas familiares, hijos o estado civil. En cuanto a maternidad y lactancia se refiere, se les otorga un periodo comprendido en quince semanas para el cuidado del recién nacido.

Estados Unidos

Las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos en el año de 1948, decide integrar al género femenino a sus filas militares, con muchas limitaciones que impedían su desarrollo dentro de la institución armada, su numérico no podía exceder del 10% pero únicamente en el caso de la oficialidad.

En el año de 1994 se abre la posibilidad de ingreso, y de asignación a las mujeres a los repartos militares con alta probabilidad de combate, se eliminan restricciones de ingreso, y se apertura el servicio militar femenino.

En la actualidad se han abierto nuevos repartos y se han creado condiciones óptimas que permitan la permanencia de las mujeres en la carrera militar, los requisitos de ingreso son iguales para hombres y mujeres.

Pilar Gallardo (2012) manifiesta: “Actualmente, el 14,5% del personal que compone las Fuerzas Armadas de Estados Unidos son mujeres. Más de veinticinco mil han participado en operaciones.” (p. 169)

El periodo de formación se lleva a cabo en la Escuela de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos, que es reconocida como una universidad donde lo que se pretende es que los futuros oficiales se formen académica y militarmente, dura aproximadamente seis semanas de arduo entrenamiento físico y psicológico, se realiza una diferenciación en los requisitos de ingreso en virtud de la fisiología de cada, es así que se establecen tiempos menores para las pruebas físicas en el caso de las mujeres, además de exigirse una estatura menor para el ingreso.

En el caso del estado civil, las parejas de militares tienen como destino de trabajo el mismo reparto y no es necesario dar aviso a los jerárquicos superiores la decisión de contraer matrimonio, en cuanto a la maternidad y lactancia, las madres pueden elegir la licencia establecida para el cuidado del recién nacido o a su vez retirarse de la institución con todos los derechos que confiere la ley.

Uno de los aspectos más preocupantes dentro de la Fuerza Aérea de los Estados Unidos, es el alto índice de acoso sexual, para lo cual se creó el Departamento de Defensa, con el objetivo de castigar todos aquellos actos que atentes contra la integridad de las y los uniformados, creando campañas y planes de protección y prevención.

3.3 Reforma al Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del Personal femenino de Fuerzas Armadas

Las Fuerzas Armadas en el proceso inclusivo de la mujer en la institución, ha creado varios cuerpos normativos con el afán de regular la convivencia entre el personal que conforman la Marina, Fuerza Terrestre, y Fuerza Aérea Ecuatoriana, es un requisito indispensable que todo este conjunto de leyes vaya acorde a la realidad social de hombres y mujeres, que sea capaz de adecuarse a las necesidades institucionales y que garantice los

derechos de los militares, situación que no ocurre con el Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del Personal femenino de Fuerzas Armadas.

En palabras de Rosita Chacón:

“Al ser una institución de hombres, las normas reglamentarias no habían señalado aspectos específicos vinculados con la permanencia de la mujer; hechos que podrían ser intrascendentes como es el caso del uniforme que se utiliza y la posibilidad de que estos cambien frente a una situación de maternidad, no habían sido considerados al momento de emitir la norma; de igual manera garantizar la igualdad de oportunidades y derechos a las diferentes funciones; las regulaciones en torno a conducta inapropiada, acoso sexual embarazo, amenazas, intimidación, entre otras, no se habían incluido.” (2014, p.139)

En virtud de este proceso inclusivo en las Fuerzas Armadas, el 8 de julio del 2009 se creó el Reglamento Transitorio para Garantizar el Principio de Aplicación Directa e Inmediata de los Derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas, debido a la necesidad de incorporar una normativa jurídica capaz de regular la convivencia entre hombres y mujeres y de prever aspectos laborales, ocupacionales y de toda índole para una Institución feminizada, creando condiciones óptimas para su desarrollo dentro de la milicia.

Sin duda existen aún muchos aspectos que la normativa jurídica implementada no ha logrado subsanar, es por esto que con fecha 27 de junio de 2011 el Ministro de Defensa Javier Ponce Cevallos mediante Resolución No. 084 implementa el Departamento de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Género, en la Dirección de Personal de cada una de las ramas que conforman las Fuerzas Armadas, con el fin de precautelar los derechos inherentes a cada uno de los miembros de la Institución Armada, a más de

tomar las medidas que se consideren necesarias para erradicar la discriminación dentro de sus filas, garantizar la inclusión de la mujer y brindarle condiciones adecuadas para su desempeño.

Es así que además el Departamento de Derechos Humanos Y Derecho Internacional Humanitario y Género de la FAE, se encarga del tratamiento de los casos que tienen que ver con acoso sexual y laboral de su personal, el militar que se sienta afectado debe remitir a este departamento un informe máximo 48 horas posterior a suceso; donde se toma las medidas correctivas y se le brinda la terapia a la persona agredida; si el agresor incurrió en algún delito se remite el expediente a la Fiscalía General del Estado, y se procede con el trámite de baja

La reforma e implementación de la normativa jurídica militar ha sido la piedra angular en este proceso de inclusión de la mujer, toda vez que era necesario normar la convivencia entre ambos sexos dentro de una Institución que durante muchos años fue exclusivamente masculina.

Rosita Chacón (2014, p.204) sostiene que es necesario comprender la estructura orgánica de las Fuerzas Armadas como Institución, posteriormente es indispensable conocer los mecanismos aplicables en los procesos de cambio, los cuales deben estar encaminados a cambiar la cultura organizacional y deben responder a la misión constitucional enmarcada en la defensa de la soberanía e integridad territorial, adscribir dichas actuaciones en el marco constitucional, cumplir y hacer cumplir el marco institucional de garante y protectora de derechos humanos, y generar espacios de rendición de cuentas lo cual da paso a la transparencia de la gestión.

Es así que enmarcado en los puntos anteriormente mencionados por la autora, es necesaria una reforma del Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del Personal femenino de Fuerzas Armadas ya que en muchos de sus artículos no se ve reflejada la inclusión de la mujer en la vida militar.

Es necesario establecer de forma taxativa las normas legales que regulan la convivencia de hombres y mujeres en Fuerzas Armadas, viabilizar la inclusión mediante la clara determinación de aspectos legales como: maternidad, salud ocupacional, infraestructura, régimen interno, etc.

En lo que respecta al Capítulo II "Del campo ocupacional" literal A "Del Régimen Interno" numeral 2 se establece:

"El personal militar femenino tendrá derecho a dos horas diarias destinadas al cuidado del recién nacido hasta que cumpla un año de edad. Durante el periodo de gestación, de recuperación y de lactancia, estará exento de realizar el servicio de guardia, rancho y de semana."

La guardia puede ser de dos tipos: guardia técnica que se lleva a cabo con el fin de dar seguridad, el personal militar que deba realizarla debe portar en el caso de la tropa fusil y en la oficialidad pistola, dura aproximadamente 3 horas en la noche y todo el día; también existe la guardia administrativa que se realiza dentro de las oficinas, el personal debe portar uniforme y tienen un tiempo de duración igual que el de la guardia técnica.

Las mujeres en estado de gravidez están exentas de realizar la guardia técnica pero no así de la guardia administrativa, este punto es quizá uno de los más discutidos puesto que sus pares varones consideran que la guardia administrativa al ser en lugar cerrado es menos peligrosa para una mujer en dicho estado, permanecer todo el día de pie puede ocasionar un riesgo para el embarazo sobretodo en el primer y tercer trimestre.

En este punto es conveniente una reforma en el sentido de precisar la imposibilidad del personal femenino de realizar el servicio de guardia de cualquier tipo, así también de rancho, que significa el abastecimiento de alimentos y provisiones para el reparto; y de semana.

En lo que tocante al Capítulo II "Del campo ocupacional" literal B "De los

pases” numeral 1 determina: “Considerar su domicilio habitual como prioridad, para precautelar el núcleo familiar, ya que el cónyuge puede ser una persona civil.”

En ninguno de los casos se considera el domicilio habitual como prioridad, toda vez que el personal militar está en la obligación de cumplir dos años de servicio en la región costa y dos años en el oriente, esto como requisito previo para el ascenso al in mediato grado superior.

Asimismo, el numeral 3 del mismo literal establece:

“En caso de que entre miembros de las Fuerzas Armadas exista vínculo matrimonial o unión libre legalmente reconocida, las Fuerzas a efectos de mantener la unión familiar considerarán para la destinación de los pases, previa la verificación de la existencia de vacantes orgánicas, la misma ciudad para los dos militares.”

Lo cual en la mayoría de los casos no ocurre como por ejemplo en los pases en frontera, el servicio militar de la mujer es reducido ya que la vacante orgánica es únicamente de dos mujeres, por tanto en dichos casos es imposible mantener la unión familiar de la que se habla, debería establecerse claramente que en caso de matrimonio entre militares como regla general se envíe al mismo reparto a ambos cónyuges, toda vez que toda la estructura familiar se ve afectada con la separación por motivos de servicio militar; lo cual demuestra la contraposición de este artículo con la norma constitucional.

Respecto literal C “De las alumnas a los cursos de perfeccionamiento, especialización y capacitación, numeral 1, del mismo capítulo, la norma establece:

“La Comisión para la selección de alumnas a los Cursos de Perfeccionamiento, Especialización y Capacitación al interior y al exterior del país, excluirá de la realización de los mismos, al personal militar femenino que se encuentre en período de gestación

y periodo de recuperación o posparto (tres meses), debiéndoles considerar para el próximo curso, sin que afecte su carrera militar profesional; para tal efecto, a más de la ficha médica se le requerirá la prueba de embarazo en sangre....”

Dicho literal establece la imposibilidad de las mujeres militares en estado de gravidez de acceder a cursos de perfeccionamiento y de capacitación, sin tomar en cuenta que el desarrollo del curso únicamente se basa en actividades académicas, lo cual no influyen de ninguna manera la consecución del embarazo, es necesario precisar que en dichos cursos se excluye el esfuerzo físico, sin embargo las mujeres embarazadas bajo norma expresa se encuentran imposibilitadas de tomar cualquiera de estos, lo cual afecta a su próximo ascenso en virtud de la necesidad de espera para poder ascender sin sus compañeros de promoción.

Así también el Capítulo III “Salud Integral” literal A “Del Descanso prenatal y postnatal” numeral 4 determina: “El Superior Jerárquico concederá al personal militar femenino en estado de gestación, período de recuperación y lactancia permisos necesarios para que se realice los controles médicos prenatales, de acuerdo al certificado médico ...”

Desde el momento en que la mujer militar sepa de su embarazo, mediante certificado médico presentado en el Departamento de Talento Humano del reparto, y pasando el órgano regular respectivo que es la forma de dar aviso y a su vez solicitar autorización de determinada situación, informando al inmediato superior hasta llegar al comandante del reparto; el problema es que en la mayoría de casos el órgano regular tiende a dilatar el proceso de exclusión de funciones de la mujer embarazada, lo cual significa que hasta que el trámite no haya llegado a conocimiento del comandante la mujer debe seguir llevando a cabo sus funciones con normalidad, lo cual ocasiona problemas en el embarazo e incluso la pérdida del mismo.

Es necesario regular los tiempos en cuanto al trámite debido a la necesidad de proteger al que está por nacer.

De igual manera el literal E "Del Bienestar Social" del mismo capítulo se establece: "La Dirección de Bienestar Social dará atención prioritaria al personal militar femenino que sean Jefas de Familia, a través de los programas de bienestar social (guarderías) y vivienda fiscal, al margen de su estado civil."

Lo cual no se ha cumplido ya que si bien se les otorga vivienda fiscal, las guarderías ya no son un servicio que las Fuerzas Armadas brindan a su personal, el cual era indispensable en virtud de que muchas veces los repartos están alejados de la ciudad e impiden la debida atención de las madres con respecto de sus hijos, situación que ha ocasionado gran conflicto ya que en muchas de las ocasión es las madres militares prefieren dedicarse a su familia y renunciar a su carrera.

Y por último el Capítulo V "Infraestructura" manifiesta:

"Las unidades o repartos militares para alojar al personal militar femenino, deberán prever habitabilidad que brinde seguridad y privacidad. Las Direcciones Financieras deben considerar en los presupuestos, la asignación de los fondos necesarios para la implementación y equipamiento de la infraestructura para el alojamiento del personal militar femenino."

Quizá la infraestructura es uno de los factores que ha retardado en gran medida el proceso de inclusión de la mujer en la carrera militar, toda vez que han transcurrido años desde que la primera mujer fue aceptada en la carrera militar, y todavía las instalaciones se encuentran masculinizadas, no existen espacios adecuados para mujeres militares que son madres, y peor aún para

las mujeres embarazadas y discapacitados, los servicios higiénicos de mujeres aún tienen urinarios para hombres, a consecuencia de que no se han asignado los fondos requeridos para realizar las adecuaciones que van de acuerdo con las políticas de inclusión.

Factores como la infraestructura pueden retardar un proceso tan complejo como es el de la inclusión de la mujer en la Institución Armada, se debe empezar por brindar un espacio de desarrollo óptimo, tomando en cuenta las diferencias físicas y biológicas de su personal, para el buen desempeño del mismo en las actividades que llevan a cabo.

Aspectos legales como maternidad, salud ocupacional, infraestructura, lactancia y libre acceso e igualdad de oportunidades, son sin duda situaciones que no están contempladas taxativamente en el Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del Personal femenino de Fuerzas Armadas, por tanto es necesaria una reforma que establezca con claridad dichos preceptos a fin de que la convivencia entre el personal militar, hombres y mujeres permita erradicar la brecha de discriminación y exclusión por causa de género.

En necesaria la adaptación del Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del Personal femenino de Fuerzas Armadas a la estructura de un Reglamento militar, es necesario prever y detallar los lineamientos claramente y las actividades concretas que se relacionan a la participación militar femenina en operaciones de defensa, además es necesario incluir las prohibiciones y obligaciones para el personal femenino cuando se requiera de su participación en operaciones militares propiamente en combate.

Asimismo, al ser un reglamento transitorio, se entiende que su duración puede ser limitada a un periodo determinado de tiempo, por lo cual es recomendable que se establezca para el mismo un carácter de permanente.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

La mujer ha sido protagonista de una ardua lucha histórica por lograr un posicionamiento dentro del campo laboral y de la sociedad, por el reconocimiento de los derechos que han sido invisibilizados, colocándola únicamente como un modelo de cuidado y protección del hogar, minimizando su esfuerzo y su capacidad.

Las Fuerzas Armadas una institución históricamente patriarcal, en sus inicios incluyó al género femenino en calidad de enfermeras y auxiliares, sin derecho a una remuneración ni a un grado, posteriormente cualidades como el cuidado, la abnegación, la capacidad de crear estrategias, se hicieron necesarias en combate, ante lo cual la institución se vio en la necesidad de incluir a mujeres quienes posteriormente pasarían a formar parte de las filas militares y al igual que los hombres a participar activamente en conflictos bélicos.

La Fuerza Aérea Ecuatoriana es una rama de las Fuerzas Armadas, una institución que desde tiempos inmemoriales ha sido constituida únicamente por hombres, es por esto que la realidad social al interior de sus filas no es compatible con el proceso de inclusión femenina.

La inclusión de la mujer dentro de la Fuerza Aérea Ecuatoriana data de 1966, año el cual ingresó la primera mujer soldado de abastecimientos, las condiciones dentro una institución masculinizada no preveían la permanencia del género femenino, no se respetaban las diferencias físicas ni biológicas de las mujeres, es por esto que únicamente estaban destinadas a realizar labores administrativas, quedando excluidas de operaciones de combate y estrategia.

En el año 2000 la FAE acepta dentro de sus filas la primera mujer en calidad de oficial, a pesar de haber transcurrido 34 años del ingreso de la primera mujer

soldado, la institución castrense todavía no era capaz de brindar las condiciones necesarias que garanticen la permanencia de la mujer basándose en el respeto a sus diferencias, puesto que existía gran vulneración de derechos, toda vez que se prohibía el ingreso de mujeres que tuvieran hijos o cargas familiares, el embarazo era causal de baja en los procesos de formación y militarización, y también eran excluidas de operaciones de combate y estrategia.

El proceso de inclusión femenina en la carrera militar es un fenómeno relativamente nuevo, es por esto que lleva consigo varias trabas que impiden una efectiva inclusión de la mujer dentro de sus filas, empezando por una construcción social androcéntrica, factores como infraestructura, normativa jurídica, régimen interno, maternidad y lactancia.

La constitución del 2008 contribuyó significativamente con el proceso inclusivo de la mujer en la institución castrense, garantizando la no discriminación y la igualdad de oportunidades al género femenino.

Con el proceso de inclusión de la mujer, la Fuerza Aérea Ecuatoriana se vio ante el reto de adaptar la normativa jurídica existente, a una realidad de convivencia de hombres y mujeres, es por esto que las leyes que regulan la Institución muchas veces no obedecen a las diferencias físicas y biológicas de ambos sexos.

Procesos biológicos propios de la mujer como la maternidad y lactancia son quizá una de las principales barreras en cuanto a la inclusión de la mujer, es el espacio donde más derechos se vulneran, y en los que más resistencia han demostrado los hombres con respecto del género femenino

Las mujeres en estado de gestación, no pueden acceder a cursos de militarización, formación, ascenso ni perfeccionamiento, sin importar que como en el caso de los cursos de ascenso, estos únicamente se basen en horas académicas, retrasando y excluyendo al personal en dicho estado.

En la actualidad a pesar de que se han realizado varias campañas para una inclusión efectiva de la mujer en las filas militares, siguen existiendo factores que impiden que dicho proceso se desarrolle satisfactoriamente, entre estos la infraestructura, existen todavía muchos repartos militares donde las instalaciones no se han adecuado a la presencia del género femenino, no se ha asignado el presupuesto necesario para eliminar este tipo de barreras.

Con el fin de llevar a cabo una inclusión efectiva de la mujer, basándose en el respeto de sus diferencias y de sus derechos se creó en el año 2009 el "Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del personal femenino de Fuerzas Armadas", un cuerpo normativo que regula situaciones propias del régimen interno como salud ocupacional, maternidad, lactancia, pases, estado civil, uniformes, infraestructura, entre otros.

En la actualidad se puede decir que el "Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del personal femenino de Fuerzas Armadas" ya no se ajusta a la realidad, que es necesario realizar cambios ya que en la forma que se detalla ocasiona la vulneración de derechos constitucionalmente establecidos, dejando de lado la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Países como España y Argentina han desarrollado políticas que han permitido una efectiva inclusión de la mujer en las filas militares, creando departamentos de género, los mismos que son encargados de llevar a cabo planes de prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación y así también de cualquier actividad que menoscabe los derechos del personal por cuestiones de género.

Recomendaciones

Es necesaria una reforma del Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del personal femenino de Fuerzas Armadas ya que no se adapta a la problemática existente en torno a la inclusión de la mujer en la carrera militar.

Conforme al estudio comparado realizado es necesaria la implementación de centros educativos infantiles y guarderías para los hijos de las mujeres militares que trabajan en los distintos repartos.

Es imprescindible la adecuación de la infraestructura a la realidad de una institución en la cual conviven diariamente hombres y mujeres militares, para lo cual se necesita de la asignación de presupuesto por parte del Estado.

Es indispensable brindar protección jurídica a las familias monoparentales, toda vez que han sido olvidadas, y no son tomadas en cuenta en ninguna ley que regule la convivencia en Fuerzas Armadas.

En cuanto a los pases es necesario contemplar la posibilidad de que el lugar al que el personal militar sea asignado, corresponda al lugar de residencia de su familia, en virtud de la necesidad de protección del núcleo familiar.

Es imprescindible establecer mecanismos de actuación ante el acoso sexual, determinando taxativamente que se entiende por tal y las actuaciones que lo constituyen; así como las sanciones aplicables ante el mismo.

El Departamento de Género debe establecer claramente los procedimientos a seguir en caso de cualquier actuación que atente contra los derechos del personal uniformado, y las sanciones establecidas para el efecto.

Y como recomendación final, se debe realizar un examen diagnóstico de toda la problemática actual que ha retrasado el proceso inclusivo aún con todas las garantías constitucionalmente establecidas, para que a partir del mismo se

puedan tomar las medidas correspondientes tendientes a modificar y mejorar la normativa jurídica que ya no abastece la realidad actual.

El "Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e inmediata de los derechos del Personal femenino de Fuerzas Armadas", debe ostentar un carácter de permanente, ya que al ser transitorio se entiende que su duración es limitada.

Referencias

- Almeida, N. (2015). *“La Mujer Armada: La Incorporación de la Mujer en el Cuerpo de Oficiales de la Armada Nacional”*. Montevideo, Uruguay: Udelar
- Álvarez, D. (2004). *Fuerzas Armadas en Chile: entre la configuración de nuevos roles y la normalización de las relaciones cívico-militares*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Batthyány, K. (2001). *Género, cuidados familiares y uso del tiempo*. Montevideo, Uruguay: CSIC –UNFPA.
- Batthyány, K. (2007). *Articulación entre vida laboral y vida familiar. Las prácticas de cuidado infantil de trabajadoras asalariadas de Montevideo*. Montevideo, Uruguay: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Bobea, L. (2008). Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas. *Revista Nueva Sociedad*, núm. 213, 65-79.
- Bobea, L. (2008). *La feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano*. Recuperado el 29 de junio de 2016 de: <http://nuso.org/articulo/la-feminizacion-de-las-fuerzas-armadas-un-estudio-del-caso-dominicano/>
- Bovero, M. (2002). Democracia y Derechos Fundamentales. *Revista de teoría y filosofía del derecho*, núm. 16, 21-38.
- Cajas, A. (2011). Igualdad de género en la Constitución Ecuatoriana de 2008. *Revista electrónica de Derechos Humanos UASB*, núm. 29, 1-9
- Castelo, C. (2011). *Sistema para imagen visual para la Fuerza Aérea Ecuatoriana*. Quito, Ecuador: UTE
- Carrillo, M. Chacón R. (2013). *Cartilla de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito, Ecuador: Ministerio de Defensa Nacional
- Castro, J. (2008). *Discriminación en las relaciones laborales*. Recuperado el 14 de julio de 2016 de: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf
- Chacón, R. (2014). *Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*. Quito, E

- Ecuador: Ministerio de Defensa Nacional.
- Derdoy, M. (s.f). *Incorporación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires, Argentina: EDENA
- Donadio, M. (2009). *La mujer en las Fuerzas Armadas y Policía en América Latina: una aproximación de género a las operaciones de paz*. Buenos Aires, Argentina: RESDAL
- Echevarría, C. (S.F). *Apuntes sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas*. Recuperado el 13 de abril de 2016 de: [file:///C:/Documents%20and%20Settings/LICEO/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-ApuntesSobreLaIntegracionDeLaMujerEnLasFuerzasArma-2778228%20\(2\).pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/LICEO/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-ApuntesSobreLaIntegracionDeLaMujerEnLasFuerzasArma-2778228%20(2).pdf)
- Espinosa, M. (2013). *Políticas de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito, Ecuador: David Andrade Aguirre.
- Espinosa, M. (marzo-octubre, 2013). Política de Género en las Fuerzas Armadas. *Revista Agenda Política de Defensa Nacional*, núm. 2, 4-14.
- Espinosa, M. (2013). *Manual de Protocolos en materia de derechos humanos y de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito, Ecuador: Ministerio de Defensa Nacional
- Fernández, F. (2000). *La mujer y las Fuerzas Armadas un estudio jurídico-constitucional*. Recuperado el 18 de abril de 2016 de: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/LICEO/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-LaMujerYLasFuerzasArmadasUnEstudioJuridicoconstitu-4614034.pdf>
- Ferrajoli, L. (2009). *La igualdad y sus garantías*. Recuperado el 30 de octubre de 2016 de: <https://www.uam.es/otros/afduam/pdf/13/la-igualdad-y-sus-garantias-luigi-ferrajoli.pdf>
- Gallardo, P. (2012). *El papel de la mujer y el género en los conflictos*. Barcelona, España: Instituto Español de Estudios Estratégicos.
- Garré, N. (2010). *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires, Argentina: Friederich Ebert.
- González, J. (2013). *Apuntes sobre un régimen jurídico para la igualdad efectiva*. Recuperado el 13 de julio de 2016 de: <http://eprints.ucm.es/29215/>
- Gutiérrez, O. (2000). *La Mujer y las Fuerzas Armadas*. Recuperado el 07 de abril de 2016 de: <http://www.airpower.maxwell.af.mil/apjinternational/apj-s/1998/3trimes98/gutier.htm>
- Guzmán, V. (2001). *La Institucionalidad de género*. Santiago de Chile, Chile: CEPAL.

- Huguet, M. (2014). *Batallar fuera de casa. Mujeres de Uniforme en la Primera Guerra Mundial*. Recuperado el 13 de julio de 2016 de: http://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/18379/uniforme_huguet_2014.pdf?sequence=1
- Iñiguez, W. Littuma, M. (2012). *Mujeres en la Fuerza Aérea Ecuatoriana*, Guayaquil, Ecuador: Aeromundo Magazine
- Iturralde, M. (2015). *La mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas: un espejo de la sociedad*. Quito, Ecuador: USFQ
- Jelin, E. (2010). E I género en las memorias. Recuperado el 11 de julio de 2016 de: <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/JelinCap6.pdf>
- Koprinarov, L. (2012). *La Guerra en la paz: El uniforme militar y los preparativos antropológicos para la guerra*. Recuperado el 11 de julio de 2016 de: http://institucional.us.es/revistas/themata/48/art_12.pdf
- Lence, C. (1995). *La mujer en el Ejército*. Recuperado el 14 de abril de 2016 de: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/LICEO/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-LaMujerEnElEjercito-4768634.pdf>
- León-Escribano, C. (2009). *Participación de la mujer en las Fuerzas Armadas de Centroamérica y México y en las Operaciones de Paz*. Río de Janeiro, Brasil: CEIG
- Lexis. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 01 de marzo de 2016 de: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Lexis. (1991). *Ley de Personal de Fuerzas Armadas*. Recuperado el 01 de marzo de 2016 de: http://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/LEY_DE_PERSONAL_DE_FUERZAS_ARMADAS.pdf
- Lexis. (2011). *Ley orgánica del servicio público*. Recuperado el 01 de marzo de 2016 de: http://www.espol.edu.ec/sites/default/files/archivos_transparencia/osep.pdf
- Lexis. (2009). *Reglamento a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas*. Recuperado el 01 de marzo de 2016 de: http://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/REGLAMENTO_LEY_DE_PERSONAL_DE_FUERZAS_ARMADAS.pdf
- Lexis. (2011). *Reglamento Disciplinario y de recompensas de los/las aspirantes en las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas*. Recuperado el 01 de marzo de 2016 de: <http://intranet.esforse.mil.ec/intranet/index.php/servicios/documentos/manuales/reglamentos/70-reglamento-disciplinario-y-de-recompensas-de-loslas-aspirantes-en-las/file>

- Lexis. (2007). *Reglamento sustitutivo al reglamento de disciplina militar*. Recuperado el 01 de marzo de 2016 de: http://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/marzo2015_Reglamento-de-disciplina-Militar_MIDENA.pdf
- Lexis. (2009). *Reglamento Transitorio para garantizar la aplicación directa e indirecta de los derechos del personal femenino de Fuerzas Armadas*. Recuperado el 01 de marzo de 2016 de: <http://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>
- Londoño, J. (2008). Manuela Sáenz "Mi Patria es el continente de la América". *Cuadernos Americanos*, núm. 125, 67-85.
- Lucero, M. (2009). *Las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas. Breve análisis sobre su participación y estado actual de la situación*. Madrid, España: UNISCI.
- Lucero, M. (2010). *El espacio de las mujeres en las Fuerzas Armadas Sudamericanas, su inserción en el contexto regional y la cuestión de género*. Madrid, España: Estudios de Seguridad y Defensa.
- Malla, J. (2010). *Análisis comunicacional de los medios informativos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana para su público interno*. Quito, Ecuador: UTPL
- Meentzen, A. Gomáriz, E. (2003). *Democracia de género, una propuesta inclusiva*. San Salvador, El Salvador: Fundación Heinrich Boll
- Meneses, C. (2009). Género, desigualdad y inclusión. Recuperado el 14 de julio de 2016 de: <http://habitat.aq.upm.es/boletin/n41/acmen.html>
- Meza, G. (2004). *Rol de la mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador y su participación en las actividades militares*. Quito, Ecuador: FLACSO.
- Meza, G. (2004). *Participación de la mujer en las Fuerzas Armadas*. Quito, Ecuador: FLACSO.
- Miné, M. (2010). *Los conceptos de discriminación directa e indirecta*. Recuperado el 14 de julio de 2016 de: http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/02_Key_concepts/2003_Mine_ES.pdf
- Ministerio de Defensa Nacional. (2013). *Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Recuperado el 13 de julio de 2016 de: <http://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/03/politicas-texto-final.pdf>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2014). *Manual de Derecho en las operaciones militares*. Recuperado el 13 de julio de 2016 de: http://www.coed.mil.ec/archivos_coed/MANUAL%20DE%20DERECHO%20EN%20LAS%20OPERACIONES

NES%20MILITARES.pdf

- Murillo, P. (2010). *Las medidas de acción afirmativa o medidas especiales: para reparar las injusticias históricas y la discriminación*. Recuperado el 30 de octubre de 2016 de: <http://ilsa.org.co:81/biblioteca/dwnlds/od/elotrdr041/od41-medidas.pdf>
- Nogueira, M. (2010). *La doctrina constitucional sobre discriminación directa por razón de embarazo en el siglo XXI*. Recuperado el 14 de julio de 2016 de: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est06.pdf
- Olavarría, M. (2007). *Conceptos Básicos en el análisis de Políticas Públicas*. Santiago de Chile, Chile: INAP
- Olivares, A. Ortega, P. (2007). *El Militarismo en España. Balance del ciclo armamentista español hasta 2007*. Barcelona, España: Icaria
- ONU MUJERES. (2012). *"Poder, La mujer como motor de crecimiento e inclusión social": discurso por la Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Michelle Bachelet, en Lima*. Recuperado el 29 de junio de 2016 de: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2012/10/power-women-as-drivers-of-growth-and-social-inclusion-speech-by-un-women-executive-director-mich>
- OTAN. (2014). *¿Qué es la Alianza Atlántica, qué es la OTAN?*. Recuperado el 29 de junio de 2016 de: <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OTAN/es/quees2/Paginas/QueeslaOTAN.aspx>
- Pérez del Rio, T. (2006). *Discriminación indirecta, acción positiva, y transversalidad de género*. Cádiz, España: Universidad de Cádiz.
- Pintos, J (1995). *Los imaginarios sociales (la nueva construcción de la realidad social)*. Madrid, España: Sal Terrae.
- Porras, L. (2001). *El Diplomático, el militar, el marino y el aviador del siglo XXI*. Santiago de Chile, Chile: FLACSO
- Rojas, M. (2013). *La Generala: Manuela Sáenz, Libertadora del Libertador*. La Habana, Cuba: Cubadebate
- Romero, R. (2010). *Ingreso de mujeres a la Escuela Militar de Especialistas de la Fuerza Aérea: ¿El marco normativo vigente es garantía de igualdad o motivo de discriminación?* Recuperado el 13 de julio de 2016 de: <http://67.192.84.248:8080/bitstream/10469/2863/1/TFLACSO-2010RRH.pdf>
- Ruiz-Rico Ruiz, C. (2013). *La igualdad de género en las Fuerzas Armadas desde una perspectiva constitucional*. Recuperado el 01 de abril de 2016 de: http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2013/DIEEEO121-2013_lgu

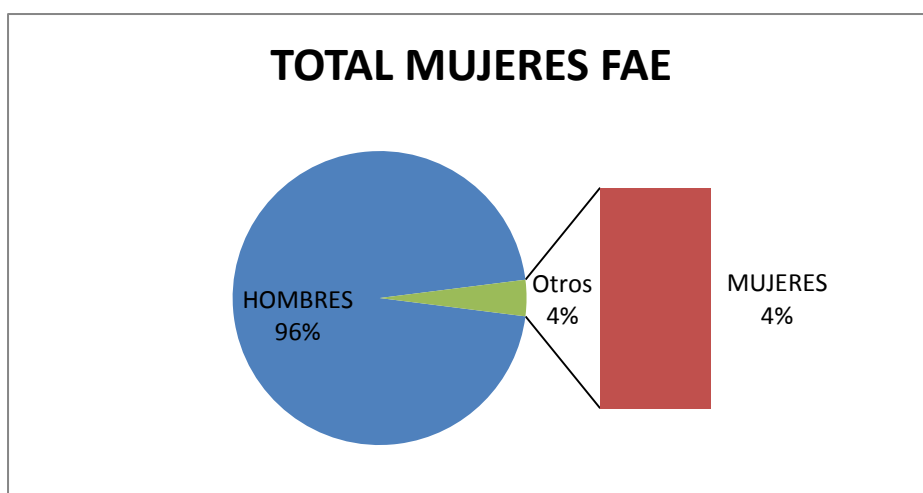
aldadGéneroFFAA_CRuiz-Rico.pdf

- Ruvalcaba, G. (2013). *La cuota de género en la representación política*. México D.F, México: UNAM
- Saumeth, E. (S.F). *La seguridad integral: Origen del nuevo pensamiento militar del Ecuador*. Rio de Janeiro, Brasil: Universidad Federal de Juiz de Fora
- Sepúlveda, I. (2010). *La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas de los países Europeos*. Recuperado el 29 de junio de 2016 de: https://www.academia.edu/5389994/La_incorporaci%C3%B3n_de_la_mujer_a_las_Fuerzas_Armadas_de_los_pa%C3%ADses_europeos
- S.N. (2015). *Mujeres en FFAA: Pilares en los procesos de inclusión*. Recuperado el 01 de diciembre de 2015 de <http://www.defensa.gob.ec/mujeres-en-ffaa-pilares-en-los-procesos-de-inclusion/>
- S.N. (2015). *Ingreso a la Fuerza Aérea Ecuatoriana*. Recuperado el 17 de marzo de 2016 de: <http://reclutamientofae.mil.ec/>
- S.N. (2010). *Reformas de Integración e Igualdad de oportunidades. Mujeres en las Fuerzas Armadas (1995-2010)*. Recuperado el 28 de junio de 2012 de: <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-100707.html>
- Sosa de Newton, L. (2008). *Las mujeres y sus luchas en la historia Argentina*. Buenos Aires, Argentina: CARCOS S.R.L
- Zaragocín, S. (2014). *Políticas de inclusión liberal y el paradigma del Buen Vivir, Feminismo Hegemónico y Multiculturalismo: El caso de las Fuerzas Armadas ecuatorianas y bolivianas*. Recuperado el 13 de julio de 2016 de: <http://revista.ujaen.es/huesped/rae/articulos2014/monografico%2001/5monografico14.pdf>
- Zubieta, E. Torres, J. Delfino, G. (2010). *Estereotipos de liderazgo y diferencias de género en un instituto universitario de formación militar*. Buenos Aires, Argentina: PRIGEPP.

ANEXOS

ANEXO I. ESTADÍSTICAS DEL NUMÉRICO DE HOMBRES Y MUJERES EN LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA

SEXO	OFICIALES	TROPA	TOTAL	PORCENTAJE		
HOMBRES	839	5285	6124	96,02	HOMBRES	96,02
MUJERES	59	195	254	3,98	MUJERES	3,98
TOTAL	898	5480	6378	100		

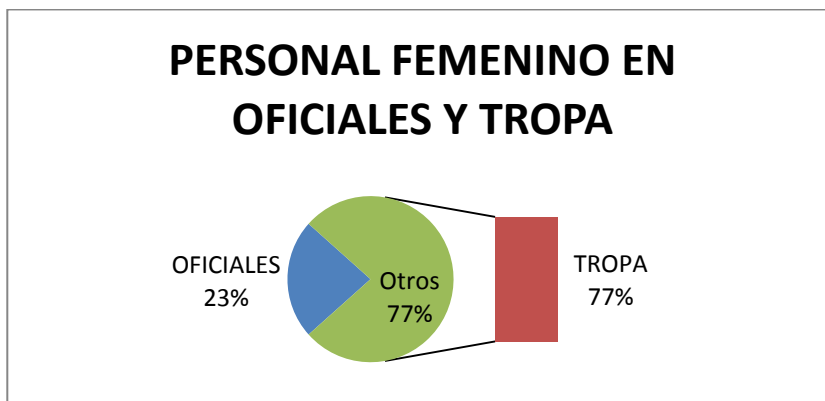


Tomado de : Departamento de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Género de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Ministerio de Defensa Nacional

ANEXO II. ESTADÍSTICAS DEL PERSONAL FEMENINO EN LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA

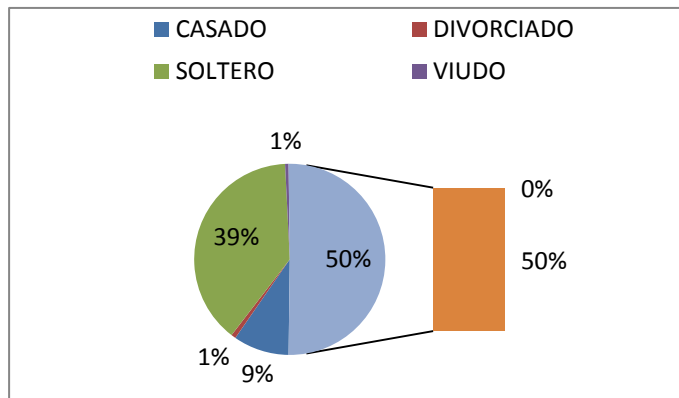
DESCRIPCION	TOTAL
OFICIALES	59
TROPA	195
TOTAL	254

GRADO	TOTAL
MAYO	14
CAPT	28
TNTE	5
SUBT	12
CBOS	21
SLDO	174
TOTAL	254



Tomado de : Departamento de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Género de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Ministerio de Defensa Nacional

ANEXO III. ESTADÍSTICAS DEL PERSONAL FEMENINO EN LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA SEGÚN SU ESTADO CIVIL



CASADO	48
DIVORCIADO	4
SOLTERO	197
VIUDO	3
UNIÓN LIBRE	2
TOTAL	254

Tomado de : Departamento de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Género de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Ministerio de Defensa Nacional

ANEXO IV. ESTADISTICAS DEL PERSONAL DE TROPA DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA SEGÚN EL REPARTO AL QUE PERTENECEN

PROVINCIA	SUBM	Total	SUBP	Total	SUBS	Total	SGOP	Total	SGOS	Total	CBOP	Total	CBOS		Total	SLDO		Total	Total general
	M	SUBM	M	SUBP	M	SUBS	M	SGOP	M	SGOS	M	CBOP	F	M	CBOS	F	M	SLDO	
COTOPAXI	2	2	15	15	32	32	116	116	81	81	153	153	6	26	32	32	115	147	578
GALAPAGOS			2	2	2	2	20	20	13	13	6	6		3	3		3	3	49
GUAYAS	4	4	79	79	111	111	367	367	416	416	311	311	7	261	268	63	528	591	2147
MANABI	1	1	26	26	50	50	103	103	91	91	55	55	3	66	69	21	90	111	506
PICHINCHA	4	4	82	82	172	172	495	495	438	438	202	202	11	118	129	40	86	126	1648
STA ELENA	1	1	4	4	22	22	64	64	59	59	54	54	3	42	45	22	42	64	313
SUCUMBIOS					1	1	8	8	8	8	5	5		6	6		9	9	37
NAPO	1	1			8	8	35	35	67	67	23	23	1	21	22	4	31	35	191
TUNGURAHUA			4	4	8	8	19	19	17	17	6	6	1	2	3	1	2	3	60
ESMERALDAS			1	1			13	13	21	21	7	7							42
TOTAL	13	13	213	213	406	406	1240	1240	1211	1211	822	822	32	545	577	183	906	1089	5571

Tomado de : Departamento de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Género de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, Ministerio de Defensa Nacional

ANEXO V. ESTADISTICAS DE LOS OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA SEGÚN EL REPARTO AL QUE PERTENECEN

PROVINCIA	TGRL	Total	BGRL	Total	CRNL	Total	TCRN	Total	MAYO		Total	CAPT		Total	TNTE		Total	SUBT		Total	
	M	TGRL	M	BGRL	M	CRNL	M	TCRN	F	M	MAYO	F	M	CAPT	F	M	TNTE	F	M	SUBT	genera l
COTOPAXI					2	2	5	5	1	14	15	2	8	10		2	2		1	1	35
GALAPAGOS							1	1		3	3		4	4							8
GUAYAS			2	2	7	7	16	16	3	53	56	4	57	61		45	45	7	58	65	252
MANABI							6	6		11	11	2	27	29		25	25	3	31	34	105
PICHINCHA	1	1	12	12	42	42	61	61	18	95	113	13	109	122	1	42	43	6	21	27	421
SANTA ELENA					1	1	8	8		8	8	3	17	20		16	16	1	11	12	65
SUCUMBIOS							1	1					1	1		2	2		1	1	5
NAPO							1	1	1	6	7		5	5		2	2	1	11	12	27
TUNGURAHUA										3	3		3	3		4	4	1		1	11
ESMERALDAS																					0
TOTAL	1	1	14	14	52	52	99	99	23	193	216	24	231	255	1	138	139	19	134	153	929

Tomado de : Departamento de Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Género de la Fuerza Aérea Ecuatoriana,
Ministerio de Defensa Nacional

ANEXO VI. III CURSO DE DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO PARA FUERZAS ARMADAS (27 de marzo del 2015)

<p>EL PAPEL DE LA MUJER Y EL GÉNERO EN LOS CONFLICTOS ARMADOS</p> <p>WILMA RASTRANA CAPT. ESP. AVC</p> <p>III CURSO DE DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO PARA FUERZAS ARMADAS</p> <p>27-MAR-2015</p>	<p>OBJETIVO</p> <p>CONOCER SOBRE EL PAPEL DE LA MUJER Y EL GÉNERO EN LOS CONFLICTOS ARMADOS Y LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR</p>	<p>SUMARIO</p> <ul style="list-style-type: none"> CONCEPTOS DIFERENCIAS ENTRE SEXO Y GÉNERO PAPEL DE LA MUJER Y EL GÉNERO EN LOS CONFLICTOS ARMADOS INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE EN FF.AA 	<p>¿QUE VIENE A SU MENTE CUANDO HABLAMOS DE GÉNERO?</p>
<p>MUJERES</p> <p>"TRABAJAR SÓLO CON MUJERES NO ES TRABAJAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO"</p>	<p>La primera diferencia entre las personas al nacer es el sexo, lo primero que preguntamos cuando alguien nace es ¿qué fue?</p>	<p>GENERO, SEXO</p> <p>Se ha enseñado que el género es una construcción social, en base a nacer hombre o nacer mujer mientras que el sexo es lo biológico y definido por órganos sexuales</p>	<p>Conocemos el sexo del recién nacido, y con ello en su entorno se dan ritos para garantizar que esta diferencia sexual quede marcada también en las conductas, en las actividades y en los espacios de mujeres y de hombres. Los ritos son múltiples y dependen de la cultura en la que se nace y crece.</p>

"Los crímenes de guerra incluyen la violación, la esclavitud sexual, la prostitución forzada, el embarazo forzado, la esterilización forzada, y cualquier otra forma de violencia sexual que constituya una violación grave de los convenios de Ginebra."



29

"Tradicionalmente las mujeres no han participado en las fuerzas armadas en algunos países se les ha negado el derecho a alistarse. Otros países han adoptado medidas para aumentar el número de mujeres en sus cuerpos armados como reconocimiento del derecho de la mujer a participar en las fuerzas militares de su nación."



30

"La función cambiante de las fuerzas armadas en algunos países, y especialmente a escala internacional, se está orientando hacia la prevención de los conflictos, la consolidación de la paz, y la reconstrucción de los países con posterioridad a las guerras y los desastres naturales. Estas nuevas funciones de las fuerzas militares y policiales permiten una mayor participación de la mujer."

31

"Mujeres de varios Estados Miembros y el sistema de las Naciones Unidas participan en misiones de mantenimiento de la paz y en la supervisión de elecciones."



32

"En Dinamarca, las mujeres han llegado a ocupar altos cargos en las fuerzas militares. Se han promulgado leyes que permiten el reclutamiento de mujeres en igualdad de condiciones respecto de los hombres, y se están realizando esfuerzos para garantizar que un mayor número de mujeres vaya obteniendo ascensos."

33

"Israel, país donde el reclutamiento de las mujeres es obligatorio aunque el servicio en las fuerzas militares es diferenciado con arreglo al género, ha revisado sus procedimientos de admisión a la fuerza aérea para permitir que las mujeres tomen el examen de admisión para entrenarse como pilotos."

34

"Noruega ha introducido metas concretas para el reclutamiento de mujeres en las fuerzas armadas. Por ejemplo, para el 2005, el 7% de los oficiales y el personal alistado debe estar integrado por mujeres."

35

Ministerio de Defensa Nacional
Constitución Art. 70
"El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres (...), e incorporará el enfoque de género en planes, programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación."



36

CÓDIGO ORGÁNICO DE PLANIFICACIÓN FINANZAS PÚBLICAS
Enfoques de igualdad.- En el ejercicio de la planificación y la política pública se establecerán espacios de coordinación, con el fin de incorporar los enfoques de género, étnico-culturales, generacionales, de discapacidad y movilidad.



INCORPORACIÓN EN FF.AA.
Demanda de participación de la mujer en espacios de decisión política, en las Fuerzas Armadas se expresa en el cada vez más amplio, aunque aún insuficiente, número de mujeres en las FF.AA. participando no solo en ambientes de combate.



La incursión de la mujer en la institución Militar antes del 2001, es proceso débil, se evidencian avances en el año 2007 con el nombramiento de la primera mujer civil para conducir el Ministerio de Defensa Nacional, Guadalupe Larrea, el proceso adquirió forma y se vuelve



Las Fuerzas Armadas están compuestas por el 2,74% de mujeres, existe un predominio de lo masculino, y esto no significa que está ausente un concepto de lo femenino.



Tomado de: III Curso de Derecho Internacional Humanitario para Fuerzas Armadas el viernes 27 de marzo del 2015, dictado por la Mayor de Aviación Especialista Wilma Pastrana en la Academia de Guerra Aérea de la FAE.

