



EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR

**Informe final de la Evaluación de la Política de
Género de las Fuerzas Armadas 2013 - 2022**

Marzo 2024

El presente informe de evaluación responde a la sentencia 1894-10-JP/20 de la Corte Constitucional en la que se solicita la evaluación de la implementación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas.

Esta evaluación fue liderada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género con la asistencia técnica y financiera de ONU Mujeres. Contó con la asistencia técnica de la Secretaría Nacional de Planificación y el acompañamiento del Ministerio de Defensa Nacional, el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Educación y la Defensoría del Pueblo. El equipo de evaluación estuvo compuesto por Carmen Hernández y Viviana Loayza del Centro de Planificación y Estudios Sociales CEPLAES.

Índice

Abreviaturas	6
Introducción	7
Antecedentes	7
Sección 1. Programación de la evaluación	9
1.1. Caracterización de la Política de Género de las Fuerzas Armadas	9
1.2. Participantes en la evaluación	10
1.3. Resultados del análisis de evaluabilidad	11
Sección 2. Diseño de la evaluación.....	12
2.1. Enfoques y estrategias de análisis	12
2.2. Criterios de evaluación	12
2.3. Preguntas clave.....	13
2.4. Procedimientos, fuentes y técnicas de levantamiento de información	14
Sección 3. Resultados	15
3.1. Eficacia	15
3.1.1. Objetivo 1: Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo con el plan de carrera para hombres y mujeres.	15
3.1.2. Objetivo 2: Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares.....	30
3.1.3. Objetivo 3: Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género	47
3.1.4. Objetivo 4: Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos.	48
3.2. Eficiencia.....	49
3.3. Impacto	51
3.3.1. Contribución de la política de género a alcanzar el objetivo global propuesto ..	51
3.3.2. Impacto positivo sobre los grupos beneficiarios.....	63
3.4. Sostenibilidad	64
3.4.1. Factores que favorecen o afectan la continuidad de la política de género de las Fuerzas Armadas.	65
3.4.2. Apropiación de la política de género en las instituciones involucradas.....	66
3.5. Coherencia.....	68
3.5.1. Correspondencia entre problemas identificados y objetivos de la PGFFAA	68

3.5.2.	Necesidades priorizadas a las que responde la PGFFAA	70
3.5.3.	Articulación de las estrategias y objetivos de la PGFFAA	71
3.5.4.	Gestión de la PGFFAA	71
3.5.5.	Planificación, ejecución y seguimiento de actividades de la PGFFAA	72
3.6.	Enfoque de derechos humanos y los principios de igualdad de género	74
3.6.1.	Bloque de constitucionalidad y control de convencionalidad con perspectiva de género	74
3.6.2.	Alineamiento de la PGFFAA a las políticas nacionales	76
3.6.3.	Integración de los DD.HH. y la igualdad de género en la Teoría del Cambio	77
3.6.4.	Modos de participación (liderazgo) impulsados en el marco de la política	77
3.6.5.	Transversalización del enfoque de género en el modelo de gestión, procesos y actividades.....	78
Sección 4.	Conclusiones y recomendaciones	78
4.1.	Conclusiones.....	78
4.1.1.	Eficacia.....	78
4.1.2.	Eficiencia.....	81
4.1.3.	Impacto	81
4.1.4.	Sostenibilidad	82
4.1.5.	Coherencia.....	83
4.1.6.	Enfoque de género y principio de igualdad de género	83
4.2.	Recomendaciones para la actualización y/o reformulación de la política	84
4.2.1.	Objetivo 1: “Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo con el plan de carrera para hombres y mujeres”.....	85
4.2.2.	Objetivo 2: “Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares”	87
4.2.3.	Objetivo 3: “Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género”	89
4.2.4.	Objetivo 4: “Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos”	90
Sección 5.	Lecciones aprendidas	91
	Bibliografía	94
	Anexos	97
	Anexo 1. Teoría de Cambio reconstruida	97
	Anexo 2. Análisis de Partes Interesadas	100
	Anexo 3. Matriz de Evaluación	103
	Anexo 4. Estructura organizacional básica de las FF.AA	114

Anexo 5. Consentimiento Informado	115
Anexo 6. Ficha de Datos Personales	116
Anexo 7. Guía de Preguntas Grupos Focales	117
Anexo 8. Informe de Trabajo de Campo	120
Anexo 9. Guía de Preguntas Entrevistas	123
Anexo 10. Formulario de la Encuesta en Línea	131
Anexo 11. Diseño de la Muestra.....	139
Anexo 12. Procedimiento para la selección aleatoria de participantes	142
Anexo 13. Informe del Procesamiento de la Encuesta	144
Anexo 14. Resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas	147
Anexo 15. Procedimientos de actuación en casos de vulneración de derechos.....	148
Anexo 16. Normativa del Bloque de Constitucionalidad y casos de la CIDH.....	149
Anexo 17. Indicadores cuantitativos propuestos para el seguimiento a la PGFFAA	155
Anexo 18. Recursos de información sugeridos.....	158
Anexo 19. Glosario	159

Abreviaturas

CC.FF.AA.	Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
CDT	Código del Trabajo
CEPLAES	Centro de Planificación y Estudio Social
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CNIG	Consejo Nacional para la Igualdad de Género
CEDAW	Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
COPFP	Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas
COSUDE	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
CRE	Constitución de la República del Ecuador
D.I.H	Derecho Internacional Humanitario
DIRMOV	Dirección de Movilización del CC.FF.AA.
DD.HH.	Derechos Humanos
DP	Defensoría del Pueblo
E	Entrevista
ENVIGMU	Encuesta sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra la Mujer
ESFORSE	Escuela de Formación de Soldados "Vencedores de Cenepa"
ESGRUM	Escuela de Grumetes "Contramaestre Juan Suárez"
ESIWIAS	Escuela de IWIAS "Crnl. Gonzalo Barragán"
ESMA	Escuela Superior Militar de Aviación
ESMIL	Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"
ESSUNA	Escuela Superior Naval
ETFA	Escuela Técnica de la Fuerza Aérea
FAE	Fuerza Aérea Ecuatoriana
FF.AA.	Fuerzas Armadas
FN	Fuerza Naval
FT	Fuerza Terrestre
GF	Grupo focal
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
ISSFA	Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas
LOSEP	Ley Orgánica de Servicio Público
MIDENA	Ministerio de Defensa Nacional
MINEDUC	Ministerio de Educación
MMDDHH	Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos
OEA	Organización de Estados Americanos
OIE	Oficina Independiente de Evaluación
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU Mujeres	Organización de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
OTAN	Organización del Tratado del Atlántico Norte
PGFFAA	Política de Género de las Fuerzas Armadas
PNBV	Plan Nacional para el Buen Vivir
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
S.C.M.V.	Servicio Cívico Militar Voluntario
SENPLADES	Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo
SNP	Secretaría Nacional de Planificación
TDR	Términos de Referencia
UEMPE	Unidad Escuela Misiones de Paz "Ecuador"
UNEG	Grupo de Evaluación de Naciones Unidas
UNMOC	Curso de Observadores Militares
UNSEC	Curso de Oficiales de Plana Mayor de Naciones Unidas
UNTAG	Curso Táctico de Mantenimiento de Paz
VBG	Violencia Basada en Género

Introducción

El informe de la evaluación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, período 2013 – 2022, se estructura en antecedentes, cinco secciones correspondientes a la programación, diseño de la evaluación, resultados, conclusiones y recomendaciones, y lecciones aprendidas. Cierra con las fuentes documentales y bibliográficas utilizadas en este proceso, y una sección final de anexos.

En los antecedentes se realiza una breve descripción del contexto y del marco institucional y normativo en el cual se realiza la evaluación, así como la referencia a eventos que, por su naturaleza contingente, no fueron contemplados en la programación y diseño de la evaluación. Incluye la presentación del propósito de la evaluación y su uso, y de los estándares considerados en este proceso.

En la sección 1 correspondiente a la programación de la evaluación, se realiza la caracterización de la política pública a ser evaluada, la identificación de participantes en la evaluación, y los resultados del análisis de evaluabilidad.

En la sección 2, correspondiente al diseño de la evaluación, se incluye la teoría de cambio o lógica causal de la Política de Género de las Fuerzas Armadas (PGFFAA), así como los siguientes elementos de la evaluación: criterios, preguntas, metodología y técnicas de levantamiento y análisis de información, así como la matriz de evaluación que identifica la relación entre todos los elementos desarrollados en esta fase.

En la sección 3, se registran los resultados de la evaluación, obtenidos mediante el análisis de los criterios de eficacia, eficiencia, impacto, sostenibilidad, coherencia y de la incorporación de la perspectiva de derechos humanos y del principio de igualdad de género. Los resultados de la evaluación son las evidencias que se han identificado luego de la aplicación de las diferentes metodologías y técnicas en el proceso de levantamiento y análisis de la información.

En la sección 4, correspondiente a conclusiones y recomendaciones, se presenta la síntesis de la evaluación, las principales alertas y sugerencias. Las conclusiones contienen los juicios evaluativos que se desprenden del proceso de evaluación, mientras que las recomendaciones se derivan del análisis de los datos y se desarrollan en base a las conclusiones, a fin de retroalimentar la PGFFAA, mediante las propuestas para su reformulación y/o actualización.

En la sección 5, correspondiente a lecciones aprendidas, se recoge el conocimiento adquirido durante el proceso de evaluación sobre factores que pueden afectar a procesos similares de manera positiva o negativa.

Al final del informe se registran las fuentes documentales y bibliográficas, y los índices de las tablas y gráficos de la evaluación. Incluye principales anexos del informe. Adicionalmente en archivos Excel y PDF se presentan anexos de mayor tamaño.

Antecedentes

A raíz de la sanción de separación que se dio a una estudiante de una Escuela Militar por su estado de embarazo, la Corte Constitucional dictó la sentencia 1894-10-JP/20 el 04 de abril de 2020 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020), la cual entre otros puntos resuelve en el literal b) que: *“Con el propósito de evitar posibles discriminaciones a mujeres en el ámbito académico y laboral y otras formas de discriminación directa e indirecta, (...) se disponen medidas para garantizar la no repetición de estas vulneraciones: i. Que una comisión presidida por la Secretaria*

*Técnica del Consejo Nacional de Igualdad de Género e integrada por el Ministerio de Defensa Nacional, el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, el Ministerio de Educación y la Secretaría de Derechos Humanos y con el apoyo técnico de la Defensoría del Pueblo **implementen un proceso participativo para evaluar la implementación de la política en materia de género de las Fuerzas Armadas, estableciendo el nivel de cumplimiento de la política así como la reformulación y actualización necesaria de dicha política.** Esta comisión debe incluir una estrategia con medidas concretas para cumplir con sus objetivos acordes a la Constitución y a los instrumentos internacionales de derechos humanos”.*

Para cumplir con el mandato de la Corte Constitucional se conformó junto con las instituciones obligadas al cumplimiento del literal b), numeral i), la Comisión para cumplimiento de la Sentencia 1894-10-JP/20, que entre sus acuerdos generó una Hoja de Ruta en la que una de sus actividades principales fue contratar una consultoría para la evaluación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas.

De esta manera, el marco institucional de la evaluación está constituido por las instituciones de la comisión conformada para este objetivo. En relación directa con la implementación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas -PGFFAA- (Ministerio de Defensa Nacional, 2013), este marco institucional está conformado por el Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA) como ente rector del sector defensa, el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (CC.FF.AA.), la Fuerza Terrestre, la Fuerza Naval y la Fuerza Aérea.

Por su parte, ONU Mujeres y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) acordaron un Plan de Trabajo conjunto para 2023, en el que se incluyó el apoyo técnico y financiero para llevar adelante la contratación de la consultoría para la evaluación de la política.

El objetivo general de la consultoría es valorar los progresos realizados por el Gobierno de Ecuador en el marco de la implementación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas emitida en el año 2013, desde un enfoque de género, con el fin de apoyar el aprendizaje estratégico y la toma de decisiones que permita realizar una propuesta de reformulación de esta, considerando el Plan de Acción aprobado por la Corte Constitucional. En este proceso se cuenta con el apoyo técnico de la Secretaría Nacional de Planificación como ente rector de la evaluación de políticas públicas en Ecuador.

Los objetivos específicos de la evaluación son:

- Analizar en qué medida se cumplieron los resultados y efectos previstos de la Política de Género de las Fuerzas Armadas.
- Identificar recomendaciones para desarrollar una propuesta de reformulación -actualización de la Política de Género de las Fuerzas Armadas.
- Aplicar el escáner de capacidades en evaluación con enfoque de género al equipo institucional involucrado en la evaluación, al inicio y final de esta.

La evaluación analiza la implementación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas en el período comprendido entre los años 2013 y 2022. Es una **evaluación intermedia** que analiza la implementación y ejecución de la Política. Es **sumativa**, pues determina los resultados alcanzados por esta política, y **formativa** con el fin de identificar los puntos de mejora de la misma a fin de implementar acciones correctivas.

Al respecto es necesario mencionar que, en el marco de este proceso, **se suscitaron dos eventos no contemplados en la programación y diseño de la evaluación que obligaron a su incorporación en este último producto de la consultoría:**

- La expedición de una nueva “Política de Género de las Fuerzas Armadas” (Ministerio de Defensa Nacional, 2023), publicada en la Orden General Ministerial, N.º 187, del 22 de noviembre de 2023.
- La expedición del Decreto Ejecutivo N.º 111, de 09 de enero de 2024, mediante el cual el presidente Daniel Noboa reconoció la existencia de un conflicto armado interno (Art.-1) y dispuso la movilización e intervención de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional en el territorio nacional para garantizar la soberanía e integridad territorial contra el crimen organizado transnacional, organizaciones terroristas y los actores no estatales beligerantes (Art.-3). El Decreto ordena a las Fuerzas Armadas ejecutar operaciones militares, bajo el derecho internacional humanitario y respetando los derechos humanos, para neutralizar a los 22 grupos identificados en este Decreto (Art.- 4 y 5). En la Disposición General Única, se encarga al Ministerio de Defensa Nacional la ejecución de este Decreto.

Estos eventos cambiaron el contexto inicial en el que se realizó la programación y diseño de la evaluación, así como la ejecución del levantamiento y sistematización de información para el análisis de principales hallazgos iniciales en el proceso de evaluación de la PGFFAA.

La evaluación se basó en la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos, los principios de igualdad y no discriminación, y la acción sin daño; siguió la Guía de Evaluación de Políticas Públicas Ecuador (Secretaría Nacional de Planificación, 2021), y se adhirió a las Normas y Estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas – UNEG- (Grupo de Evaluación de las NU, 2016), y al Código Ético de Conducta y a la Política y Directrices de Evaluación de ONU Mujeres (Oficina Independiente de Evaluación - ONU Mujeres, 2015). En el levantamiento de información en fuentes primarias se contó con el consentimiento informado de las y los participantes en la encuesta en línea, grupos focales y entrevistas individuales y colectivas.

Además, se contó con información proporcionada por el MIDENA, CC.FF.AA., Fuerza Terrestre, Fuerza Naval y Fuerza Aérea, en respuesta a la solicitud presentada por el equipo evaluador, así como con información levantada en el año 2022, proporcionada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y por la Dirección de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, relativa al proceso de evaluación de la política de género de las Fuerzas Armadas, en el período 2013 – 2020. No se logró obtener información relativa a presupuestos y no fue posible acceder a las bases de datos del personal militar en el proceso de selección aleatoria para la aplicación de la encuesta en línea.

Respecto al marco normativo de la evaluación, este está conformado por la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) y el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010) y su Reglamento General (Presidencia de la República, 2014).

Sección 1. Programación de la evaluación

1.1. Caracterización de la Política de Género de las Fuerzas Armadas

En marzo de 2013 se expidió la Política de Género de las Fuerzas Armadas, misma que se funda en los principios de igualdad y no discriminación, y establece cuatro objetivos con sus respectivas políticas y estrategias:

- Objetivo 1: Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo con el plan de carrera para hombres y mujeres.
- Objetivo 2: Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares.
- Objetivo 3: Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género

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

El propósito estratégico de la política es crear las condiciones necesarias a nivel del marco legal, el campo ocupacional, la salud integral y la infraestructura, para contribuir de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares. En este sentido se define como “una política inclusiva en el ámbito de la defensa”.

La política cuenta con una teoría de cambio implícita, la misma que ha sido reconstruida por el equipo evaluador a partir de las estrategias, políticas y objetivos planteados en esta, los mismos que pretenden incidir en los factores de desigualdad identificados a partir de los principales problemas diagnosticados, a fin de crear las condiciones que permitan alcanzar la plena integración de las mujeres en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares (Anexo 1. Teoría de cambio reconstruida).

La población destinataria de la política está constituida por los hombres y mujeres militares, con énfasis en estas últimas. También son destinatarios, las mujeres y los hombres del personal civil del sector defensa, aunque no se encuentren explícitamente mencionados en ella.

La política no estableció originalmente indicadores, metas ni resultados para el corto, mediano y largo plazo. Tampoco contó con un Plan de Implementación que incorporara actividades, responsables y presupuestos. Por estas razones, no es posible realizar una medición de avances con relación a lo planificado. La evaluación da cuenta de los resultados alcanzados en los diez primeros años de implementación, evidenciando los impactos, logros y desafíos hacia el futuro.

1.2. Participantes en la evaluación

Para la definición de participantes en la evaluación, se partió del levantamiento del Mapeo de Partes Interesadas, actividad ejecutada con la Dirección de DD.HH., Género y D.I.H. del MIDENA y el CNIG (Anexo 2. Análisis de Partes Interesadas).

A. Garantes de derechos:

1. Integrantes de la comisión conformada para cumplimiento de la Sentencia 1894-10-JP/20: Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG); Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA) y Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (CC.FF.AA.); Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (MMDDHH); Ministerio de Educación (MINEDUC); y, Defensoría del Pueblo (DP). Estas instituciones conformaron el grupo de gestión de la evaluación.
2. Secretaría Nacional de Planificación (SNP) y ONU Mujeres, acompañaron técnicamente el proceso, actuando como grupo de referencia.

Fueron 16 delegados y delegadas de las instituciones quienes conformaron el grupo de gestión, participaron en reuniones de trabajo y aportaron con observaciones y recomendaciones a los productos de la consultoría; y, 4 personas del grupo de referencia acompañaron técnicamente el proceso.

B. Garantes de derechos directamente responsables de la implementación de la política:

1. Comisión de Trabajo para la Política de Género., conformada por representantes del MIDENA, CC.FF.AA., Fuerza Terrestre, Fuerza Naval y Fuerza Aérea.
2. Ministro de Defensa Nacional.
3. Subsecretario del Gabinete Ministerial del MIDENA.
4. Dirección de DD.HH., Género y D.I.H. del MIDENA.
5. CC.FF.AA. (Direcciones de DD. HH, Bienestar, Sanidad y Jurídica)
6. Direcciones de Movilización y Operaciones del CC.FF.AA..
7. Fuerza Terrestre, Fuerza Naval, Fuerza Aérea.
8. Jefaturas de DD.HH., Género y D.I.H. de las tres Fuerzas.

En estas instancias y en unidades militares de 5 localidades, 33 funcionarios(as) participaron como informantes calificados del proceso de formulación e implementación de la PGFFAA: 12 mujeres y 21 hombres. De igual manera, las Direcciones de DD.HH., Género y D.I.H., del MIDENA y CC.FF.AA., apoyaron en la coordinación y logística del trabajo de campo.

C. Titulares de derechos que se benefician con la implementación de la política:

1. Personal militar femenino
2. Personal militar masculino
3. Personal civil LOSEP y Código del Trabajo
4. Familiares hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.

Las y los titulares directos de derechos (personal militar femenino y masculino, y personal civil LOSEP y Código del Trabajo) participaron activamente en las actividades previstas de levantamiento de información: 112 en grupos focales (48 mujeres y 64 hombres) y 3.895 en la encuesta en línea (433 mujeres y 3.462 hombres).

1.3. Resultados del análisis de evaluabilidad

Para el análisis de evaluabilidad de la Política de Género de las Fuerzas Armadas, se realizaron las siguientes actividades:

- **Mapeo de partes interesadas**, referido en el acápite anterior.
- **Revisión de documentación relativa a la Política de Género de las FF.AA.** proporcionada por el CNIG, misma que contiene información levantada en el año 2022 sobre la implementación de la PGFFAA desde el año 2013 hasta el año 2020. Se revisaron 49 documentos correspondientes a la Comisión de Legislación Militar, el ISSFA, la Dirección de Movilización y la Dirección de Operaciones del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, la Fuerza Terrestre, la Fuerza Naval y la Fuerza Aérea. Se complementó con información adicional proporcionada por la Dirección de DD.HH., Género y D.I.H. del MIDENA, correspondiente a 8 fichas metodológicas construidas dentro de este proceso.
- **Información adicional solicitada.** Luego de la revisión de la información, se identificó la necesidad de información cuantitativa homologada de las tres Fuerzas, por sexo y otras variables de análisis, e información cuantitativa y cualitativa adicional.

El análisis de evaluabilidad, abarcó los siguientes aspectos:

- **Teoría de cambio o modelo lógico** (relevancia, idoneidad y coherencia). Además de la reconstrucción de la teoría de cambio, se identificaron las principales problemáticas y factores de desigualdad, así como el propósito y objetivos de la política.
- **Existencia y disponibilidad de información relevante para la evaluación** (accesibilidad y pertinencia). Se sistematizó y analizó la información disponible.
- **Viabilidad del contexto**, que incluyó el análisis del involucramiento de las partes interesadas, la disponibilidad de recursos y capacidades, y la viabilidad sociopolítica, concluyendo que el contexto institucional y sociopolítico era adecuado, no existían grupos de interés que pudieran influenciar la independencia de la evaluación, y estaba garantizado el éxito del proceso con la conformación y definición de responsabilidades del grupo de gestión y del grupo de referencia de la evaluación.
- **Rendición de cuentas.** Se revisó la estructura de gestión, así como el seguimiento, elaboración de informes, sentido de propiedad y liderazgo en la implementación de la PGFFAA.

Del análisis de evaluabilidad se extrajeron las siguientes conclusiones:

- **Recursos disponibles para la evaluación:** a) mapeo de partes interesadas; b) teoría de cambio reconstruida; c) información disponible y relevante de implementación de la política revisada; sin embargo, se requirió información complementaria tanto cuantitativa como cualitativa; d) participación activa de las principales partes interesadas: MIDENA, CC.FF.AA.-FFAA y CNIG.

- **Riesgo encontrado:** la evaluación se realizó en el marco de una transición de los dos poderes principales del Estado, el Ejecutivo y el Legislativo, que eventualmente podría retrasar las actividades. Este riesgo fue mitigado gracias al compromiso de las partes interesadas.

En aplicación de los parámetros propuestos en el Manual de ONU Mujeres (2015), el análisis de evaluabilidad arrojó los siguientes resultados:

- Teoría de cambio implícita
- Datos de referencia limitados
- Debilidad en indicadores Específicos, Medibles, Alcanzables, Realistas y con Tiempo limitado
- Sistemas y/o marcos de seguimiento desconocidos
- Contexto propicio y relevante con recursos y capacidades adecuadas
- Estructura de gestión y responsabilidades por investigar

Sección 2. Diseño de la evaluación

2.1. Enfoques y estrategias de análisis

La evaluación aplicó tanto en el proceso como en el análisis los principios claves de inclusión y participación del enfoque basado en los derechos humanos; y la perspectiva de género, como estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la evaluación, “a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros” (ONU Mujeres, s/f).

De igual manera, se basó en los principios de igualdad y no discriminación y de la acción sin daño; y se adhirió a las Normas y Estándares del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) y al Código Ético de Conducta y a la Política y Directrices de Evaluación de ONU Mujeres.

Se implementaron tres estrategias de análisis: de contribución, de cambio y de género.

Para el **análisis de contribución** se utilizó una teoría de cambio reconstruida. El objetivo de este análisis es poner de manifiesto si la política evaluada es una de las causas de los cambios observados o no. Se trata de ver en qué medida las acciones realizadas en el proceso de implementación de la política han contribuido al logro de los objetivos, y estos a su propósito.

El **análisis del cambio** apuntó a medir los logros de la implementación de la política en los 10 años comprendidos entre 2013 y 2022; y, hasta el 2023, en los casos en que se contó con esta información. Luego de conocer estas realizaciones se analizaron los cambios producidos, los mismos que permitieron calificar la eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad de la política.

El **análisis de género**, permite identificar, comprender y explicar los diferentes roles, necesidades y oportunidades de hombres y mujeres y las relaciones entre ellos, así como identificar las desigualdades en términos de poder, recursos y oportunidades entre ellos al interior de las FF.AA.; sus implicaciones, obstáculos y oportunidades, para promover la igualdad de género y los derechos de las mujeres (COSUDE, 2020). El análisis de género se aplicó a nivel micro (individuos), meso (instituciones) y macro (marco jurídico y políticas).

2.2. Criterios de evaluación

La evaluación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas buscó:

- a. Evaluar la **eficacia** de la Política de Género de las Fuerzas Armadas para determinar hasta qué punto se lograron los objetivos de la política pública diseñados.

- b. Evaluar la **eficiencia** de la implementación de la Política de Género, para determinar en qué medida se obtuvieron los resultados, de acuerdo con los recursos e insumos disponibles: tiempo, habilidades, técnicas, costos, entre otros.
- c. Evaluar el **impacto** producido por la PGFFAA directa o indirectamente.
- d. Evaluar la **Sostenibilidad** de la Política de Género de las Fuerzas Armadas.
- e. Evaluar la **coherencia** de la Política de Género de las Fuerzas Armadas con normas y estándares internacionales de derechos humanos e igualdad de género, así como con otras iniciativas estatales.
- f. Analizar cómo se integran el **enfoque de derechos humanos y los principios de igualdad de género** y empoderamiento de las mujeres para atender las necesidades específicas de la población objetivo de la PGFFAA a través de su implementación.
- g. Identificar y validar **lecciones aprendidas, conclusiones y recomendaciones** que pueden ser escalados y replicados para la reformulación o actualización de la PGFFAA.
- h. Apoyar el desarrollo de capacidades nacionales para el seguimiento y la evaluación de las políticas de género a nivel nacional mediante un proceso inclusivo y sistemático; y
- i. Aportar al trabajo de seguimiento de los ODS información estratégica para su uso por parte del Gobierno en espacios multilaterales, incluidos los informes nacionales de seguimiento.

2.3. Preguntas clave

Las preguntas clave de evaluación propuestas en los TDR, se validaron y complementaron con sub-preguntas de evaluación en la fase de diseño de la evaluación.

Criterio	Preguntas clave de la evaluación
Eficacia	¿Hasta qué punto se alcanzaron los objetivos esperados por la Política de Género?
	¿En qué medida han contribuido, las estrategias y actividades planeadas, a avanzar hacia el logro de los resultados?
	¿Qué factores internos y externos han contribuido o han limitado el logro de los resultados y objetivos del proyecto? ¿De qué manera lo han hecho?
Eficiencia	¿En qué medida ha sido adecuada la relación entre los recursos utilizados y los resultados alcanzados?
	¿Los productos que ha generado la política pública se han entregado oportunamente al grupo meta?
	¿Cómo se asignaron y ejecutaron los recursos para la implementación de la Política de Género?
Impacto	¿Ha contribuido la política pública a alcanzar el objetivo global propuesto?
	¿Se ha logrado un impacto positivo sobre los grupos beneficiarios considerados?
Sostenibilidad	¿Qué factores favorecen o afectan a la continuidad de la Política de Género de las Fuerzas Armadas?
	¿En qué medida se han apropiado de la Política las instituciones involucradas?
Coherencia	¿Se corresponde los problemas identificados con los objetivos propuestos?
	¿Hasta qué punto la Política de Género responde a las necesidades y prioridades establecidas para la población beneficiaria?
Enfoque de derechos humanos y principio de igualdad de género	¿De qué forma la atención a la integración de cuestiones relativas a la igualdad de género y los derechos humanos han motivado avances en el ámbito de intervención?

A partir de estas preguntas se construyó la Matriz de Evaluación que contiene las sub-preguntas, información sobre indicadores, métodos de recogida de información, fuentes y supuestos (Anexo 3. Matriz de Evaluación).

2.4. Procedimientos, fuentes y técnicas de levantamiento de información

La evaluación aplicó un enfoque de método mixto, cualitativo y cuantitativo, y utilizó la triangulación para validar las diversas fuentes de información. Los instrumentos y técnicas que se utilizaron para la aplicación de la metodología, incluyen una amplia gama de fuentes de datos y métodos para el análisis y recolección de información. Se utilizaron fuentes secundarias y fuentes primarias para la recolección de información.

El **análisis de fuentes secundarias** se realizó a partir de la revisión documental de los informes de implementación de la PGFFAA, y otros documentos relevantes producidos desde el año 2013 y hasta fines del año 2022. Por su relevancia, se incluyó información estadística de las FF.AA. actualizada al año 2023, y dos documentos principales: la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, expedida el 24 de enero de 2023 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023) y la nueva Política de Género de las Fuerzas Armadas expedida el 23 de noviembre de 2023.

El **análisis de las fuentes primarias** se realizó a partir de la información obtenida mediante una modalidad mixta de levantamiento presencial en territorio y en línea. La metodología participativa incluyó el uso de técnicas cualitativas y cuantitativas que facilitaron la participación plena de todos y todas en un ambiente de respeto y confianza, donde primó la reflexión y el aprendizaje mutuo. A continuación, se describen las técnicas y herramientas utilizadas:

- **Grupos focales:** mediante esta técnica se levantó información de manera presencial in-situ en 5 localidades definidas en la Fase de Diseño de la evaluación con CNIG, MIDENA y CC.FF.AA. (Quito, Machachi, Latacunga, Ambato y Salinas), según criterios de representatividad por ramas de las Fuerzas Armadas (Naval, Aérea y Terrestre), aspirantes a oficialidad y tropa, y profesionales de la oficialidad y tropa, considerando la representación de las especialidades: armas, técnicos, servicios y especialistas. Para esta selección se partió de la estructura organizacional básica de las Fuerzas Armadas (Anexo 4). En los GF y entrevistas se aplicó el consentimiento informado (Anexo 5) y la ficha de datos personales (Anexo 6). Para los GF se elabora la Guía de Preguntas (Anexo 7).

En total, 112 miembros de las FF.AA. participaron en 15 GF realizados en 9 unidades militares y escuelas de formación de las tres fuerzas, en 5 localidades a nivel nacional (Anexo 8. Informe de Trabajo de Campo). Las mujeres representaron el 43% de participantes; en oficialidad y tropa se logró la paridad. La información levantada en los grupos focales fue procesada, analizada y triangulada con la información obtenida en las entrevistas individuales y grupales y en las encuestas en línea.

- **Entrevistas semiestructuradas:** al igual que en los GF, se solicitó el consentimiento informado y el llenado de la ficha de datos personales a las y los participantes. En este caso se elaboró una guía de preguntas generales y específicas de acuerdo al actor implementador entrevistado (Anexo 9. Guía de Preguntas Entrevistas). En total fueron entrevistadas 33 personas, 21 hombres y 12 mujeres de 16 unidades militares y administrativas pertenecientes a 5 instituciones del sector defensa en las 5 localidades seleccionadas. Solo una de estas entrevistas se realizó vía zoom. La información levantada fue procesada, analizada y triangulada con la obtenida en GF y en las encuestas en línea.
- **Encuesta en línea:** se diseñó el formulario de preguntas a ser aplicado en la encuesta en línea a una muestra socialmente representativa del personal militar femenino y masculino de las FF.AA., con el objetivo de conocer sus experiencias y percepciones de la implementación de la PGFFAA (Anexo 10. Formulario de la encuesta en línea). La muestra fue definida en la Fase de Diseño de la Evaluación (Anexo 11. Diseño de la muestra), a partir de información proporcionada por la Dirección de DD.HH., Género y D.I.H. del MIDENA, correspondiente a la población militar, desagregada por sus principales y más relevantes categorías de acuerdo con la estructura organizacional de las FF.AA. Para su diseño se optó por el muestreo proporcional estratificado, técnica utilizada cuando la población se divide en diferentes estratos o grupos y se desea obtener una muestra que represente a cada uno de ellos de acuerdo con la composición interna de la población de estudio. Ante la imposibilidad de acceder a las bases de datos de las FF.AA. para realizar la selección aleatoria de las y los participantes en la aplicación de la encuesta, se envió al MIDENA la muestra calculada con el nivel de desagregación

propuesto, con un instructivo del procedimiento para la selección aleatoria por estratos (Anexo 12. Procedimiento de selección aleatoria de participantes).

Las encuestas se aplicaron en línea, utilizando KoboToolbox, en la semana del 4 al 8 de diciembre de 2023. En total 3.895 personas respondieron la encuesta, 88,9% personal masculino y 11,1% personal femenino. En el Anexo 8 consta un cuadro resumen de las características generales de las y los participantes. Las encuestas fueron procesadas (Anexo 13. Informe del Procesamiento de Encuestas) y los resultados obtenidos analizados considerando las preguntas propuestas para los criterios utilizados en la evaluación. La información fue triangulada con los resultados obtenidos de los grupos focales y las entrevistas realizadas.

Toda la información levantada mediante las técnicas descritas en esta sección se manejó con estricta confidencialidad. De igual manera se tomaron medidas para garantizar la calidad, fiabilidad y validez de las herramientas de recolección de datos y los métodos, así como la sensibilidad a la igualdad de género y los derechos humanos.

Sección 3. Resultados

Los resultados presentados en esta sección, responden a las preguntas de evaluación y constituyen las evidencias que se han identificado mediante la aplicación de las técnicas de levantamiento de información descritas, y su análisis correspondiente. Los resultados se ordenan según criterios de evaluación establecidos y dentro de ellos, cuando corresponda, por objetivos, políticas y estrategias de la PGFFAA.

3.1. Eficacia

El análisis de eficacia se realiza para determinar hasta qué punto se cumplieron los objetivos de la PGFFAA. Bajo esta premisa, se evaluó la eficacia para cada uno de sus objetivos, considerando los logros alcanzados y la contribución de las estrategias y políticas implementadas a los resultados obtenidos.

3.1.1. Objetivo 1: Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo con el plan de carrera para hombres y mujeres.

Objetivo 1. Política 1. Promover el aprovechamiento de las capacidades del personal militar de las Fuerzas Armadas, como oficiales y tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acordes a sus competencias.

O1.P1. Estrategia a. Impulsar, de manera gradual y progresiva, la plena incorporación y acceso de las mujeres a Fuerzas Armadas, en calidad de oficiales, miembros de tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acorde a sus competencias.

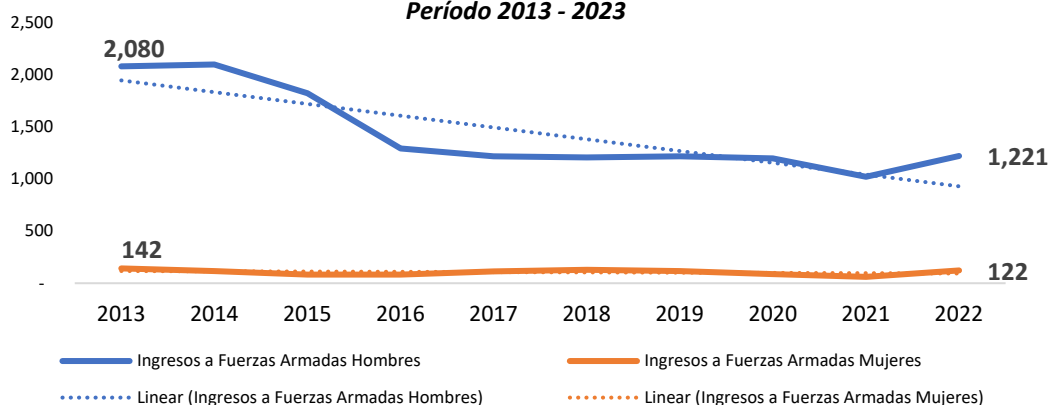
A. Ingreso de mujeres a las FF.AA.¹

En el período 2013 – 2022, se verifica una reducción en el ingreso de hombres y mujeres a las FF.AA. siendo mayor esta reducción en el caso de los hombres (41% frente al 14% en el caso de

¹ Las referencias históricas reportan el ingreso de dos mujeres al Ejército en el año 1956 a cumplir actividades como especialistas, y el ingreso a la FAE de una mujer en calidad de soldado de abastecimientos en el año 1966. En 1975 se forma un contingente de aproximadamente 100 soldados mujeres en el Ejército, quienes luego de su formación, aproximadamente de seis meses, se desempeñaron en actividades administrativas en las unidades militares, reemplazando a los hombres que cumplían estas funciones. Sin embargo, fue solo en 1999 que las FF.AA. permitieron el ingreso de mujeres a las escuelas de formación de oficiales. En ese año ingresaron 11 mujeres a la ESMIL, de las cuales, luego de los cuatro años reglamentarios de formación se graduó la mitad como subtenientes de servicios, ingresando a la oficialidad del Ejército.

las mujeres). Así, en el año 2013 ingresaron, en oficialidad y tropa de las FF.AA., 2.080 hombres y 142 mujeres, mientras en el año 2022 lo hicieron 1.221 hombres y 122 mujeres. La mayor reducción se observa en dos momentos: entre el 2013 y 2016 y entre el 2020 y 2021; en este último caso como efecto de la Pandemia de COVID-19. A partir del año 2021 vuelve a experimentarse una tendencia al aumento de ingresos principalmente de hombres (Gráficos 1 y 2).

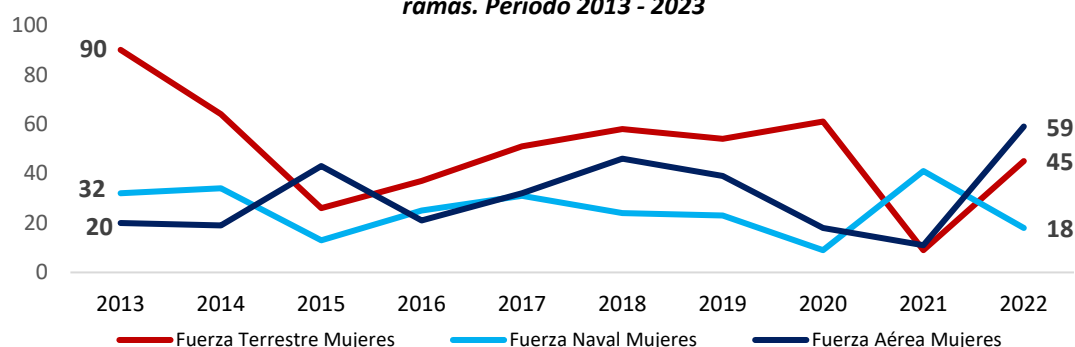
**Gráfico 1. Número de hombres y mujeres que ingresaron a las Fuerzas Armadas.
Período 2013 - 2023**



Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

**Gráfico 2. Número de mujeres que ingresaron a las Fuerzas Armadas, según
ramas. Período 2013 - 2023**



Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

De acuerdo con las previsiones de las FF.AA., la tendencia al aumento de ingresos en el caso de los hombres continuará en los próximos años, con la disposición del CC.FF.AA. de ampliar los cupos en las escuelas de formación de aspirantes, principalmente de tropa. Así, por ejemplo, en el caso de la Escuela Superior de Formación de Soldados del Ecuador – ESFORSE, los cupos de ingreso aumentaron en un 60% para el presente año, pasando de 1.059 en el año 2022 a 1.600 en el año 2023, como parte de la política de fortalecimiento de las FF.AA. Pero en este caso no fueron consideradas las mujeres en la convocatoria.

“Aspirantes mujeres en este momento no tenemos. Hay dos ámbitos: para armas y servicios que son los aspirantes a soldados que están en este momento, y especialistas que son los que tienen profesión (...). Normalmente siempre han ingresado hombres y más que todo no ha existido la vocación por

parte de las mujeres por lo que ha sido un poco más de esfuerzo y la mayoría siempre a especialistas que son los que ya entran con profesión. En especialistas el cupo es de 50 / 50 para hombres y mujeres, pero eso depende de las pruebas que den. Hace 10 años no había cupos para mujeres, desde el año 2012 ingresó la primera promoción de mujeres. Pero si han ido en aumento las mujeres porque al inicio el primer curso tenía 46 alumnos.” (E 03, noviembre 2023).

En el caso de especialistas, las opciones abiertas para mujeres fueron: “*sanidad, lo que es laboratorio clínico, rehabilitación, enfermería, paramédicos también hay bastantes cupos para ciencias de la educación, también hemos tenido bastantes postulantes, los primeros años se cogían todas las profesiones, no había direccionamientos*” (E 03, noviembre 2023). Por lo tanto, y principalmente en el caso de la Fuerza Terrestre, las mujeres solo pueden ingresar a realizar actividades que se consideran aptas para ellas bajo estereotipos de género que las circunscriben a las áreas de servicios y de cuidado, restringiendo su acceso incluso a especialidades que desempeñaron anteriormente, cuando no se establecían estas restricciones.

En el caso de la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro -ESMIL, para el último año si se definió un cupo para mujeres en armas y servicios, “*que dependió de la cantidad que necesite la fuerza para el siguiente año. En este caso el cupo fue para 230 cadetes de los cuales el 11% era para el personal femenino (...) Este año ingresaron 2.213 postulantes a cadetes de las cuales 492 fueron mujeres; y de especialistas 822 postulantes, de las cuales 356 fueron mujeres*” (E 13, diciembre 2023). Estas cifras muestran el creciente interés de las mujeres por ingresar a las Fuerzas Armadas, pero también la existencia de restricciones en cupos para que puedan acceder la mayoría de ellas, incluso si cumplieran los requisitos establecidos.

Con estos antecedentes se puede esperar que la tendencia al aumento de ingresos de personal a las FF.AA. continúe en los próximos años, pero no garantiza que esto incida en un mayor ingreso de mujeres y en una mejor posición de ellas al interior de las FF.AA.

En los procesos de ingreso a FF.AA. se identificó como acción afirmativa la adecuación de tiempos y modos de efectuar ciertos ejercicios para las mujeres en la etapa de pruebas físicas, a partir del reconocimiento de diferencias fisiológicas de género (Armada del Ecuador. Dirección de Personal, 2020). No obstante, aún muchas mujeres sufren fisuras y fractura de cadera, que en algunos casos constituyen causa para su retiro voluntario o la baja por incapacidad. Prácticamente en todos los grupos focales realizados se hizo mención a esta dificultad para el ingreso o permanencia en la institución. También se mencionó la fractura del talón de Aquiles:

“Lo que hemos escuchado es que en la mesa se golpeaban los senos, y se empezó a escuchar que hubo casos de cáncer de seno, pero después ya hicieron un estudio y ya lo sacaron de las pruebas físicas (...). Hay un ejercicio que es el salto de la gallina, ahí se fracturaron 5 mujeres las caderas. En la pista de pentatlón se fracturaron bastante, caderas y talones de Aquiles y eso se hizo dentro de la actividad física y sin embargo les dieron la baja a mis compañeras (...) Incluso si les dan de baja tienen que pagar todo lo invertido en el curso, que aproximadamente es \$12.500 por año” (GF 04, noviembre 2023).

En el caso de la Fuerza Terrestre: “*se recomendó el ingreso de mujeres para Tropa Especialistas a partir del 2011; ha sido equivalente al 4% del total de aspirantes en la ESFORSE entre 2011 a 2020. El campo ocupacional militar establecido en el Reglamento Orgánico no distingue el género; todos los puestos orgánicos se rigen a una necesidad institucional que pueden ser ocupados por hombres o mujeres. Las mujeres que ingresaron para oficiales en primera instancia, fueron destinadas a las armas de Comunicaciones e Inteligencia Militar; en referencia a los servicios se asignaron a Intendencia, Material de Guerra y Transportes; en Especialistas para Sanidad y Justicia; para tropa, solamente se determinó Especialistas en Administración General, Sanidad y Música*” (Fuerza Terrestre, 01 de marzo de 2021).

De acuerdo con la misma fuente, anualmente en base a las directrices del Comando General para el ingreso de aspirantes a oficiales y tropa del Ejército, proceso a cargo de la Dirección

General de Talento Humano, la Dirección de Planificación de Gestión Estratégica emite los cupos para las escuelas de formación: ESMIL, ESFORSE y ESIWIAS. En la Fuerza Aérea, los llamamientos están abiertos al público, sin distinción de género, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos en la normativa. Se establecen cupos para el ingreso a las escuelas de formación de oficiales y aerotécnicos(as), de acuerdo con las necesidades institucionales, pero no se establecen cupos por género (E 01, noviembre 2023). De manera similar, la Fuerza Naval abre un proceso de reclutamiento para las inscripciones de aspirantes, sin cupos establecidos, y de acuerdo con la calificación alcanzada pueden ingresar o no. Actualmente la escuela de formación de oficiales tiene 164 hombres y 40 mujeres (19,7% del total de aspirantes). Se afirma que las restricciones para el ingreso de mujeres se relacionan con la falta de condiciones de habitabilidad en las unidades militares y en los buques de guerra que tienen camarotes pequeños máximo para 2 mujeres (E 15, diciembre 2023).

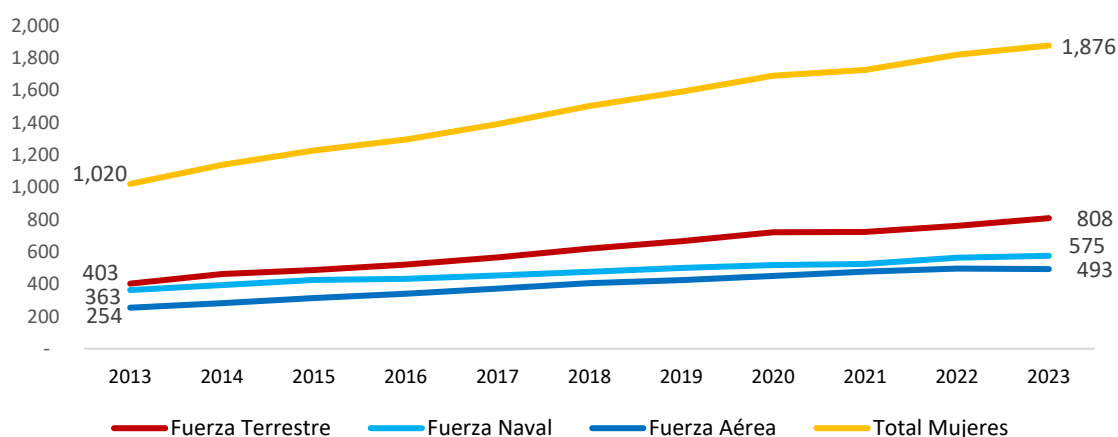
“Sí hay dificultades, en la escuela no hay mayor problema, ya tienen experiencia, lo que sí es dificultades es para las mujeres superficies, y submarinistas, porque los buques de guerra, son hechos para hombres, entonces cuando hay una mujer a bordo, se levanta antes y usa el baño, para que luego ocupen los hombres. Por eso hasta ahora no hay mujeres de arma en tropa, por las complicaciones, y pienso que por eso la marina no lleva a mujeres para tropa de armas” (E 14, diciembre 2023).

B. Número y representatividad del personal militar femenino y masculino en FF.AA.

El numérico global de FF.AA. de aproximadamente 40.000 militares de ambos sexos, se ha mantenido prácticamente invariable en los 10 años considerados en esta evaluación; en 2023 fueron 39.540: 1.876 mujeres y 37.664 hombres. Y aunque la tendencia en los ingresos de personal femenino a las FF.AA., ha sido variable en este período, se puede observar que las mujeres han aumentado en términos absolutos en un 84%, pasando de 1.020 en el año 2013 a 1.876 en el año 2023; en oficialidad el incremento fue del 77% y en tropa del 88%.

Según ramas de las FF.AA., el mayor incremento se ha dado en la Fuerza Terrestre (100%), seguida de la Fuerza Aérea (94%) y finalmente de la Fuerza Naval (58%). En su distribución entre oficialidad y tropa, en el año 2023 el 34,3% de mujeres son oficiales y el 65,7% son tropa (voluntarias, tripulantes y aerotécnicas). En el gráfico 3 se observan las tendencias en el numérico de personal femenino de las FF.AA. en el período 2013 – 2023.

Gráfico 3. Número de mujeres de las FF.AA., según ramas. Período 2013 - 2023

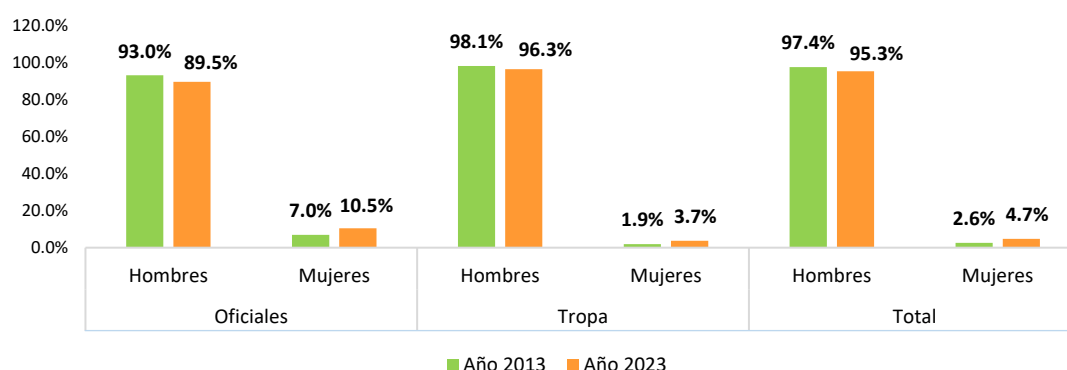


Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Con relación al total de miembros de las FF.AA., el comparativo de los años 2013 y 2023 muestra un incremento de mujeres en alrededor de 2 puntos porcentuales, del 2,6% al 4,7%.² En tropa el incremento va del 1,9% al 3,7%, mientras que en oficiales incrementa del 7% al 10,5% (Gráfico 4).

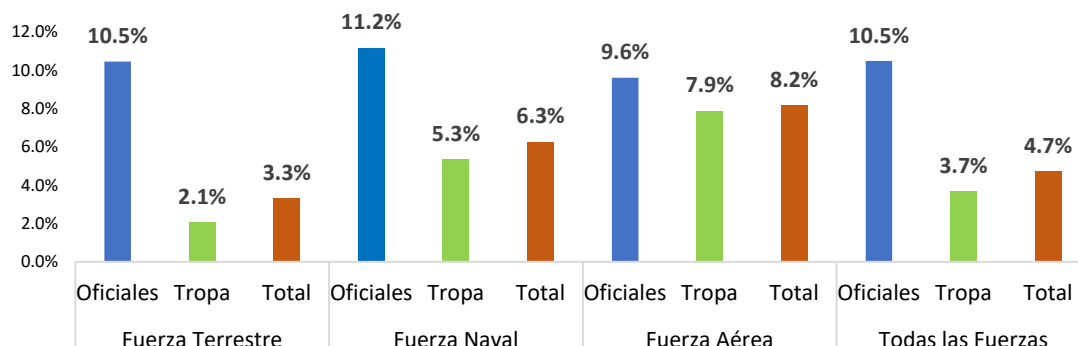
Gráfico 4. Porcentaje de hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas, total y por oficialidad y tropa. Comparativo de los años 2013 y 2023



Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Gráfico 5. Porcentaje de mujeres, total y en oficialidad y tropa, según ramas de las FF.AA. (año 2023)



Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

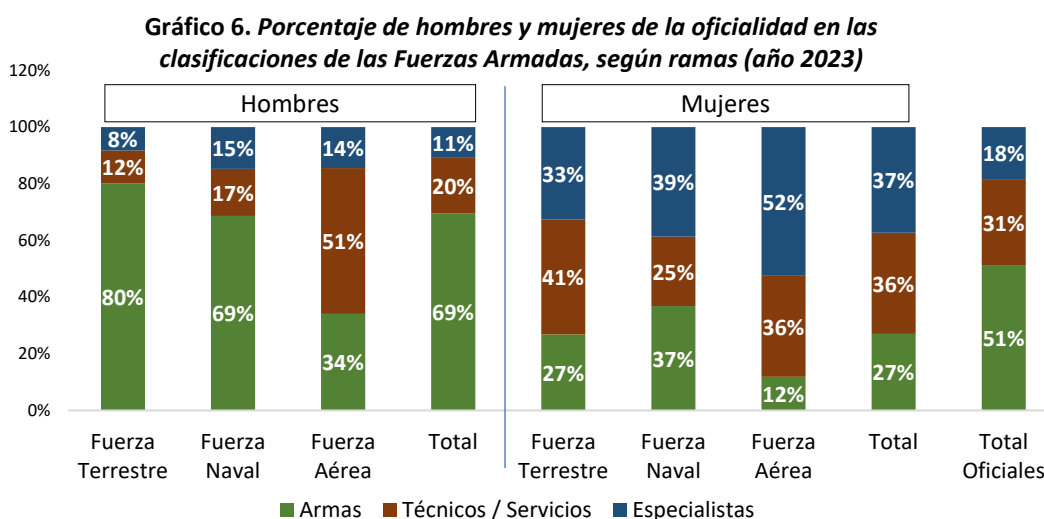
² El porcentaje total de 4,7% de personal militar femenino en las FF.AA., es aún bajo en comparación con otros países de la región. Así, por ejemplo, en Chile son el 18,7%, en Perú el 10,5% y en Bolivia el 10,0%. Consultado en: 1) <https://dialogo-americas.com/es/articulos/ministerio-de-defensa-de-chile-reconoce-a-seis-mujeres-militares-destacadas/>; 2) <https://www.gob.pe/institucion/mindef/noticias/482454-mujeres-oficiales-de-mayor-grado-en-las-fuerzas-armadas-comparten-sus-experiencias>; 3) <https://www.la-razon.com/sociedad/2022/08/07/mujeres-en-las-ffaa-desde-2006-suben-de-42-a-1-433-la-cantidad-de-feminas-militares/#:~:text=El%20n%C3%BAmero%20de%20mujeres%20es,la%20carrera%20militar%20en%20provincias.&text=En%2015%20a%C3%B1os%20>

El porcentaje de mujeres con relación al total del personal de las FF.AA. es más alto en el caso de la oficialidad, alcanzando valores de alrededor del 10% y hasta del 11,2% en el caso de la Fuerza Naval. En el caso de la tropa, los valores siguen siendo bajos, desde 2,1% en la Fuerza Terrestre, 5,3% en la Fuerza Naval y 7,9% en la Fuerza Aérea, en donde se verificó un aumento significativo en el último año. Es en esta fuerza en la que la brecha de género de ingreso de mujeres a la tropa ha disminuido considerablemente en el periodo de la referencia (Gráfico 5).

C. Incorporación de las mujeres a las Fuerzas Armadas

La incorporación de mujeres a las FF.AA. se analiza a partir de los indicadores de acceso a las diferentes clasificaciones, y grados militares en el marco de la carrera militar.

En la oficialidad, las mujeres de la Fuerza Terrestre se concentran en servicios, seguidas de las especialistas y finalmente de las mujeres en armas; en Fuerza Naval y Fuerza Aérea son mayoritarias las especialistas, pero en Fuerza Naval el segundo grupo es el de armas, y en el de Fuerza Aérea el de técnicos. Por lo tanto, se identifica una brecha de género en el acceso a la especialidad de armas para las mujeres de la oficialidad. Incluso dentro de esta especialidad aún existen campos en los que no se ha considerado el ingreso de las mujeres, como son la artillería, la infantería y la caballería en la Fuerza Terrestre, y submarinismo en la Fuerza Naval. En contraste, la Fuerza Aérea ha abierto todas las especialidades en la oficialidad a las mujeres y no establece cupos que constituyan barreras para su ingreso (Gráfico 6). Así, en el año 2023 se graduaron las dos primeras mujeres pilotos de combate de la FAE.

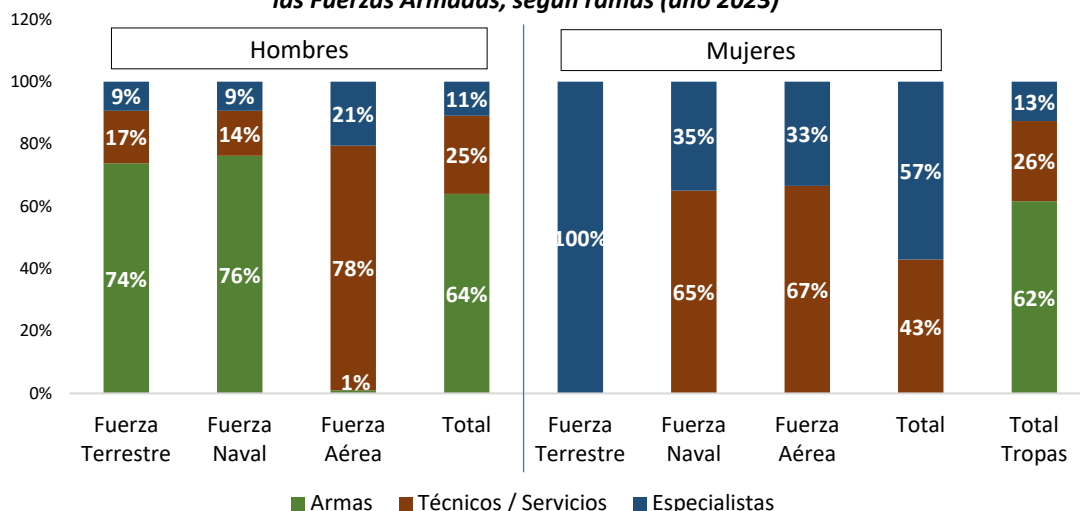


Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

En la tropa, el 100% de las mujeres de la Fuerza Terrestre se concentra en el grupo de especialistas; las mujeres de la Fuerza Naval y de la Fuerza Aérea se concentran en técnicos / servicios. Por lo tanto, en el caso de la tropa la brecha de género en el acceso a la clasificación de armas es del 100% (Gráfico 7).

Gráfico 7. Porcentaje de hombres y mujeres de la tropa en las clasificaciones de las Fuerzas Armadas, según ramas (año 2023)



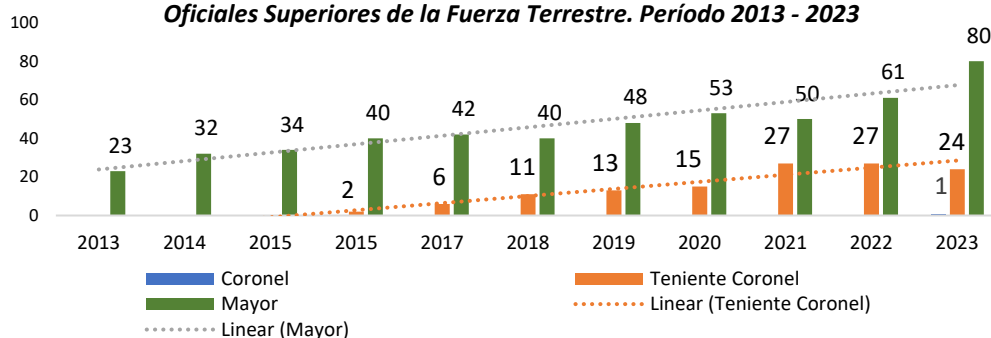
Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

En grados militares, aún no hay mujeres en el nivel de decisión de las FF.AA., correspondiente a la más alta jerarquía de Generales. Su tardía incorporación en esta institucionalidad como personal militar, explica que hasta el presente solamente un pequeño número de mujeres hayan superado los grados de Oficiales Subalternos y accedido a los grados militares del nivel de Oficiales Superiores de las FF. AA., que precede al nivel de Generales.³

En la Fuerza Terrestre, el número de mujeres en el grado de mayor ha pasado de 23 en 2013 a 80 en 2023. Actualmente hay 1 coronel y 24 tenientes coronel: en total, 105 mujeres en el rango de Oficial Superior: un incremento de 357% en 10 años de implementación de la PGFFAA (Gráfico 8).

Gráfico 8. Número de mujeres con grados militares en el rango de Oficiales Superiores de la Fuerza Terrestre. Período 2013 - 2023



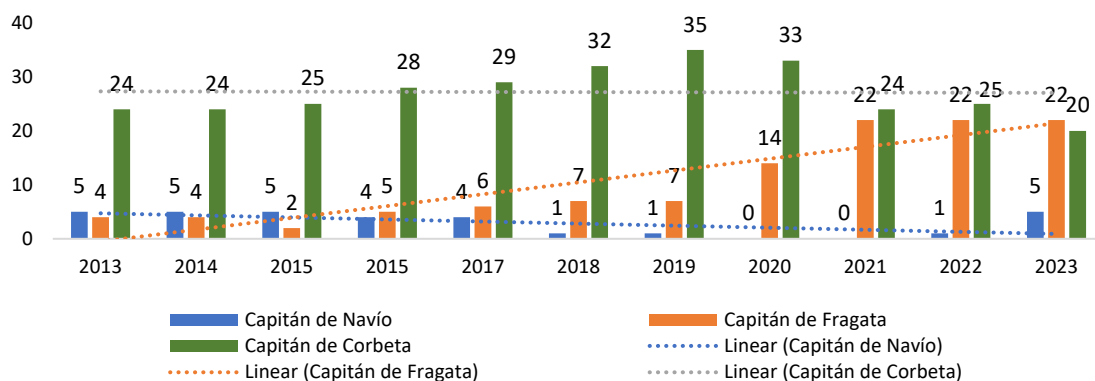
Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

³ Oficial es el personal militar que posee: 1. El grado de Subteniente hasta General de Ejército, en la Fuerza Terrestre; 2. El grado de Alférez de Fragata hasta Almirante, en la Fuerza Naval; y, 3. El grado de Subteniente hasta General del Aire, en la Fuerza Aérea. Los Oficiales Subalternos poseen los grados de Subteniente, teniente y Capitán en las Fuerzas Terrestre y Aérea; y de Alférez de Fragata, teniente de Fragata y teniente de Navío en la Fuerza Naval. Los Oficiales Superiores poseen los grados de Mayor, teniente coronel y coronel en las Fuerzas Terrestre y Aérea; y los grados de Capitán de Corbeta, Capitán de Fragata y Capitán de Navío.

En el año 2013, la Fuerza Naval tenía 33 mujeres con grados de Oficial Superior: 24 Capitán de Corbeta, 4 Capitán de Fragata y 5 Capitán de Navío. Actualmente son 47 mujeres: 5 Capitán de Navío, 22 Capitán de Fragata y 20 Capitán de Corbeta; un incremento de 42,4% (Gráfico 9).

Gráfico 9. Número de mujeres con grados militares en el rango de Oficiales Superiores de la Fuerza Naval. Período 2013 - 2023

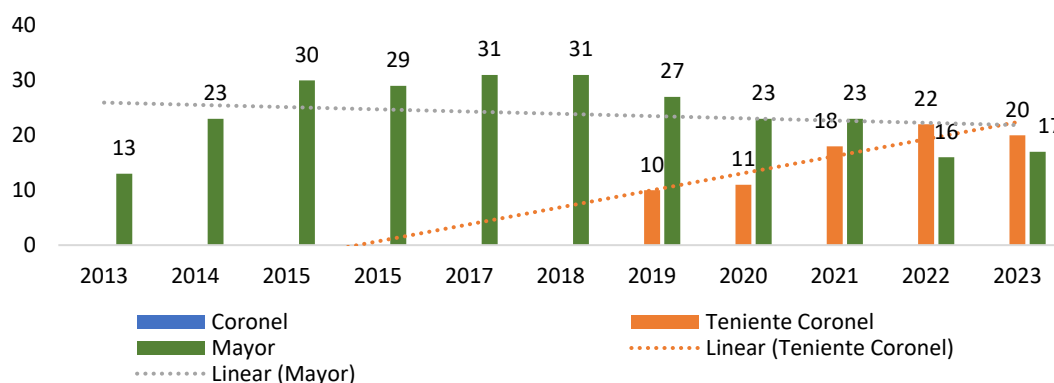


Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

En la Fuerza Aérea, en 2013 había 13 mujeres en el grado de Mayor (el menor número de las FF.AA.). Actualmente 20 son teniente coronel y 17 Mayor; en total 37 mujeres en el rango de Oficiales Superiores: un incremento de 185%, a pesar de las bajas de mujeres en el grado de Mayor registradas a partir del año 2019 (Gráfico 10).

Gráfico 10. Número de mujeres con grados militares en el rango de Superiores de la Fuerza Aérea. Período 2013 - 2023



Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

D. Permanencia de mujeres en FF.AA.

La mayoría de las mujeres que ingresan a las FF.AA. desean permanecer en ella al menos por el tiempo máximo de servicio, que es de 20 años. En ese tiempo no alcanzarán los más altos grados posibles, pero si los que corresponden a ese tiempo.

Pero más allá del deseo de cumplir la carrera militar o al menos los años de servicio, las mujeres enfrentan barreras que les dificulta y en algunos casos les impide alcanzar este objetivo. Así, para las mujeres militares con hijos(as), la carrera militar tiene exigencias que en su caso son más difíciles de cumplir, debido a las responsabilidades que demanda el trabajo de cuidado, particularmente en el caso de las jefas de hogar solteras, viudas o separadas, o que no cuentan con apoyos familiares. Incluso en los casos en que las mujeres con hijos(as) tienen pareja, la ausencia de corresponsabilidad parental las obliga a solicitar permisos recurrentes de maternidad, o a no realizar las guardias en los horarios en que no tienen con quien dejar a sus hijos. Los pases o traslado, también generan dificultades para las mujeres madres y especialmente para las que son solteras, pues ellas no pueden acceder a vivienda fiscal ni operativa, ya que la vivienda fiscal está destinada a personas casadas o unidas y la operativa a solteros sin hijos.

“(…) creo que sería concientizar al personal de oficiales y voluntarios de varones de la importancia que tiene la lactancia y el cuidado que requieren los niños, porque como hombres ellos se desentienden de los hijos, pero como mujeres no podemos hacer eso. Entonces hay veces que a la mujer le toca pedir permiso u organizarse quien le cuida al niño, y eso sí es una desventaja porque le toca poner en la balanza (…).” (GF 04, noviembre 2023).

“El problema en los pases, es que yo quería un poquito de estabilidad emocional por el tema de mi hijo, vengo con el pase acá y aquí es como empezar de cero porque aquí también hay que hacer papeles, y el documento que estaba en la otra plaza aquí no le sirve porque es otra plaza. Son esos temas que causan molestia porque para hacer esos trámites hay que pedir permiso, tengo que hacer magia (…).” (GF 04, noviembre 2023).

Para el personal militar masculino que no comprende estas dificultades, estas situaciones son consideradas privilegios del que abusan las mujeres para no cumplir sus funciones y que les afecta directamente a ellos porque deben reemplazarlas.

Hombre: *“Hay muchas personas que se agarran de sus derechos para no cumplir con sus deberes y perjudican a los demás, ahí viene el problema, porque ya le está afectando al hombre” (GF 02, noviembre 2023).*

Mujer: *“Respecto a lo que es maternidad y lactancia se ha escuchado, hay muchos comentarios que eso les afecta (a los hombres) porque las mujeres que están embarazadas no hacen guardias, y eso en la escuela no es bien visto (...). En el tema de la lactancia cuando ya pasas la maternidad, una mujer sale 2 horas antes del trabajo, y no hace la guardia, hay leyes que defienden a la madre y también a la niñez, entonces hasta ahora es ese problema y trata de no prestar atención a esas acusaciones (...).” (GF 03, noviembre 2023).*

Además, de acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada al personal militar, para el 27% de los hombres de la oficialidad y el 9% de los hombres de la tropa, la normativa que reconoce los derechos asociados a la maternidad y la lactancia es considerada como un privilegio otorgado a las mujeres.

De esta manera, las dificultades mencionadas son consideradas como una de las principales causas para que las mujeres soliciten voluntariamente la baja o separación de las FF.AA.

En el período comprendido del año 2013 al 2022, 76 mujeres militares fueron dadas de baja: el 74% por solicitud voluntaria (41% oficiales y 33% tropa); el 23% por otras causas (en las que se incluye la muerte, disponibilidad o incapacidad); y solamente el 3% por no haber respondido a la formación recibida, no haberse adaptado a la vida militar o no haber demostrado eficiente desempeño en funciones; o por mala conducta o incompetencia profesional (Cuadro 1).

Cuadro 1. Número de mujeres de la oficialidad y tropa dadas de baja según causas, por ramas de las Fuerzas Armadas y total. Período 2013 – 2022

Causas de la Baja	a) Por solicitud voluntaria		h) Por no haber respondido a la formación recibida, no haberse adaptado a la vida militar o no haber demostrado eficiente desempeño en funciones. i) Por mala conducta o incompetencia profesional		Por otras causas		Total
	Ramas	Oficiales	Tropa	Oficiales	Tropa	Oficiales	
Fuerza Terrestre	18	14	2	0	7	9	50
Fuerza Naval	12	10	0	0	0	0	22
Fuerza Aérea	1	1	0	0	0	2	4
Total	31	25	2	0	7	11	76
Porcentaie	41%	33%	3%	0%	9%	14%	100%

Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Las 76 mujeres dadas de baja corresponden aproximadamente al 0,5% del promedio anual de mujeres militares en la década evaluada. En el caso de los hombres, fueron dados de baja 15.302 que representan cerca del 3,9% del promedio anual de hombres militares en este período, también en su mayoría de la Fuerza Terrestre. Por lo tanto, y a pesar de las dificultades que enfrentan, las mujeres militares abandonan por voluntad propia en menor proporción que los hombres la carrera militar y, en general, no son separadas por otras razones, salvo por muerte o incapacidad.

O1.P1. Estrategia b. Realizar diagnósticos permanentes sobre la situación de las mujeres en Fuerzas Armadas.

En el trabajo de campo realizado no se encontró evidencia de la existencia de diagnósticos sobre la situación de las mujeres en FF.AA. En respuesta a la pregunta acerca de la ejecución de esta estrategia, en los informes de implementación las tres Fuerzas presentan las condecoraciones y reconocimientos como resultado de la evaluación que realizan al personal militar femenino y masculino, y que son indicadores de los logros alcanzados por un significativo número de mujeres en su carrera militar. Así, en las Fuerzas Naval y Aérea se han entregado 496 condecoraciones y 795 reconocimientos a mujeres militares de oficialidad y tropa, en los 10 años de implementación de la PGFFAA.

O1.P1. Estrategia c. Fomentar la participación de las mujeres en operaciones de paz en forma progresiva y acorde a las necesidades de la misión.

El Departamento de Operaciones de Paz del CC.FF.AA., promueve la igualdad de género y la participación de las mujeres, tal como lo estipula la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (Dirección de Operaciones del CC.FF.AA., 2021). Hasta la fecha se aplica solamente las recomendaciones de la Resolución 1325 del año 2000 (E 11, diciembre 2023).

Es relevante considerar las recomendaciones contenidas en las Resoluciones posteriores del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (Anexo 14).

A. Capacitación del personal femenino de FF.AA. en Operaciones de Paz

Las FF.AA. del Ecuador participan desde 1952 por invitación de las Naciones Unidas en varias Operaciones de Mantenimiento de Paz, mediante la presencia de Observadores Militares en

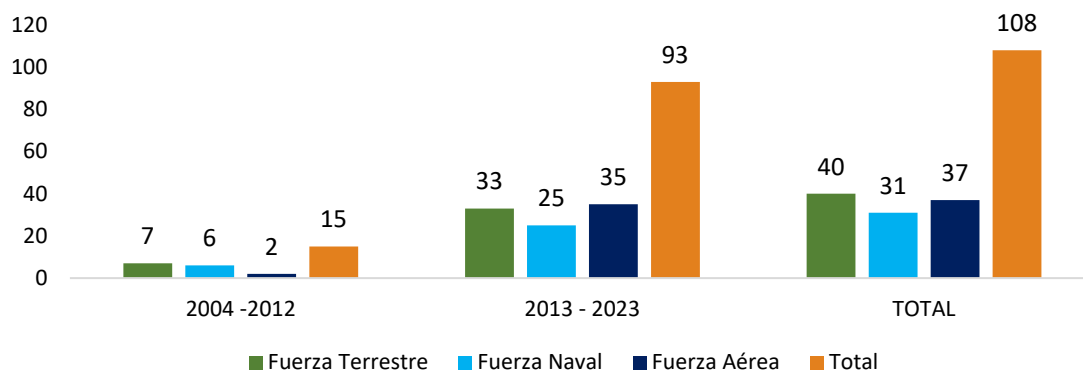
distintos países del mundo, para la resolución pacífica de conflictos, así como la asistencia humanitaria requerida en algún momento por las partes en conflicto.

El 10 de noviembre de 2003, se funda la Unidad Escuela Misiones de Paz “ECUADOR” -UEMPE-, con el propósito de capacitar al personal militar, policial y civil en Operaciones de Mantenimiento de Paz bajo principios éticos, morales y conocimientos en base a los estándares establecidos en la Doctrina de Naciones Unidas. En el año 2004 comienza la capacitación del personal femenino de FF.AA., contando con la participación de 3 oficiales y 1 tripulante.

“Desde entonces, la participación de la mujer se ha venido incrementado año tras año en los diferentes cursos realizados como UNMOC (Curso de observadores militares), UNSOC (Curso de oficiales de plana mayor de Naciones Unidas), UNTAC o PEACEKEEPERS (Curso táctico de mantenimiento de paz), etc.; impartidos por la UEMPE; cabe destacar que cada curso de los antes mencionados, facultan al personal capacitado para poder cumplir diferentes funciones dentro de una misión de paz (Dirección de Operaciones del CC.FF.AA., 2021)⁴.

De 2004 a 2012 fueron capacitadas 15 mujeres: 12 oficiales y 3 de tropa, pertenecientes a las tres Fuerzas. En el período 2013 – 2023 de implementación de la política de género de las FF.AA., se han capacitado 93 mujeres: 61 oficiales y 32 de tropa. Estos resultados representan un incremento de participantes de 480%. En total, las FF.AA. cuentan con 108 mujeres capacitadas en operaciones de paz: 40 de la Fuerza Terrestre, 31 de la Naval y 37 de la Aérea; que, del total de mujeres en FF.AA., representan el 5,75%. Estos son resultados prometedores y una muestra del impulso de la política de género en esta área.

Gráfico 11. Número de personal militar femenino capacitados en Operaciones de Paz en la UEMPE. Períodos 2004-2012 y 2013-2023



Fuentes: 1) Informe justificativo sobre la participación de las mujeres en operaciones de paz. Dirección de Operaciones del CC.FF.AA. Quito 24 de febrero de 2021. 2) Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Sin embargo, se mantienen aún altas brechas de género en capacitación en operaciones de paz ya que, por ejemplo, en el período 2019 – 2023, las mujeres capacitadas fueron solamente el

⁴ UNMOC es el curso que le permite al militar ser desplegado a una misión de paz como OBSERVADOR, cuya tarea primordial es la de verificar el cumplimiento de ceses al fuego, acuerdos de paz, junto con patrullajes de monitoreo y control. El curso de UNSOC, permite que el personal militar capacitado pueda ser desplegado como STAFF OFFICER (Oficial de Planas Mayores en misiones de paz). Con los cursos de UNTAC y PEACEKEEPERS, está facultado el personal militar para el cumplimiento de tareas de seguridad en instalaciones, convoyes, zonas de conflicto, procesos electorales, ayuda y asistencia humanitaria; cabe destacar que quienes sean capacitados en estos dos cursos solamente podrán ser empleados como parte de un contingente.

12% del total de personal de las FF.AA. capacitado: 63 de 523. (Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023. En base a registros administrativos de la Fuerza Terrestre).

B. Participación del personal femenino de las FF.AA. en Operaciones de Paz

La participación de mujeres en operaciones de paz, cumple los lineamientos de Naciones Unidas en cuanto a requisitos para el despliegue. Entre estos requisitos está el conocimiento del idioma inglés, haber recibido capacitación y tener la competencia dentro del ámbito militar para poder desempeñar las funciones de las operaciones de misiones de paz. Cada una de las fuerzas realiza el proceso de preselección y la Dirección de Operaciones la selección final del personal de acuerdo con el requerimiento de Naciones Unidas en edad, grado militar, competencia y habilidad requerida para el desempeño de sus funciones (E 11, diciembre 2023).

“Las convocatorias para los cursos, así como para los despliegues del personal militar a misiones de paz y/o ayuda humanitaria, que cumplen con los requerimientos para el proceso de selección se realiza en forma general tanto para hombres como para mujeres de las tres Fuerzas, según se detalla en la directiva del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas No. CCFFAA-G-3-PM-2021-001-DIR del 14 de enero del 2021. Así también se encuentra estipulado en la directiva de la UEMPE para llamamiento a curso de Observadores Militares (UNMOC) y de Staff (UNSOC)”. (Dirección de Operaciones del CC.FF.AA. 24 de febrero de 2021).

“Todos los años, nosotros enviamos 12 oficiales de los cuales 4 son mujeres. De acuerdo con los informes que reportan mensualmente a la Dirección de Operaciones, por lo general el personal femenino desplegado cumple actividades administrativas” (E 11, diciembre 2023).

Por lo tanto, las mujeres siguen siendo minoritarias (33% del personal desplegado en operaciones de paz) y cumpliendo mayoritariamente actividades administrativas. Hasta el año 2020, se reporta 19 mujeres que han cumplido una misión en países como Haití, Marruecos, Cuba, Sudan del Sur y Sudán – Darfur, según se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Número de mujeres de las FF.AA. desplegado a operaciones de paz hasta el año 2020

ORD.	Personal femenino de las FF.AA.	Fuerza Terrestre	Fuerza Naval	Fuerza Aérea	Servidores Públicos	TOTAL
1	Oficiales	8	5	3		16
2	Tropa	0	1	0		1
3	Servidoras Públicas				2	2
TOTAL		8	6	3	2	19

Fuente: Informe justificativo sobre la participación de las mujeres en operaciones de paz. Dirección de Operaciones del CC.FF.AA. Quito 24 de febrero de 2021.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

O1.P1. Estrategia d. Controlar el estricto cumplimiento de todas las actividades y funciones inherentes y no distraer con tareas ajenas a su competencia al personal militar según su respectiva clasificación: arma, técnico, servicios y especialistas, dentro de su grado y plan de carrera.

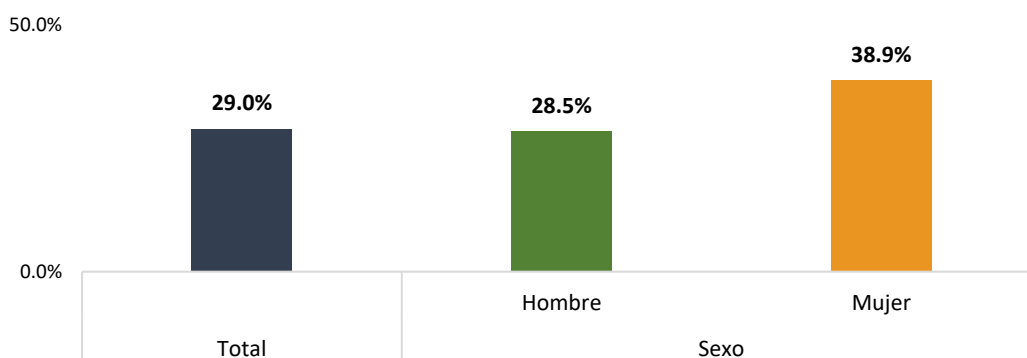
Acercas de este tema, de acuerdo con el informe de la Fuerza Naval: “Cada reparto de la Fuerza Naval cuenta con una plaza orgánica para desempeñar sus funciones sin distinción de sexo y de acuerdo a sus habilidades sin distraer de sus funciones. La asignación del personal femenino a una plaza responde a la Directiva de Traslados y el análisis de los perfiles de puestos que se encuentra en el Catálogo de Puestos Militares; el mismo que establece las actividades que se

deben cumplir, considerando la clasificación, calificación y especialidad, sin ninguna distinción de género” (Armada del Ecuador. Director General de Talento Humano, 24 de febrero de 2021).

“El personal femenino que actualmente no se encuentra en el ejercicio de su experticia, es parte de un plan de sucesión y rotación, la cual le permite ampliar sus conocimientos y experiencias en las diferentes áreas de la institución.” (Armada del Ecuador. Dirección de Personal, 2020).

No obstante, en la pregunta de la encuesta: “En alguna ocasión, a solicitud de un superior, ¿ha tenido que realizar tareas ajenas a su competencia según su respectiva clasificación (arma, técnico, servicios y especialistas), dentro de su grado y plan de carrera?, se reporta que el 47,3% de personal femenino de Oficiales y el 31,9% de personal femenino de Tropa, indican que si se les ha solicitado realizar tareas ajenas a su competencia según su respectiva clasificación. En el caso del personal masculino, aunque en menor porcentaje (37% y 27% respectivamente) también se afirma haber vivido alguna vez esta situación. Los porcentajes globales según sexo constan en el siguiente gráfico.

Gráfico 12. Porcentaje de hombres, mujeres y total, que respondió afirmativamente a la pregunta: ¿En alguna ocasión, a solicitud de un superior, ha tenido que realizar tareas ajenas a su competencia según su respectiva clasificación (arma, técnico, servicio)?



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Estos resultados indicarían que ésta es una práctica que, si bien puede no ser recurrente, abarca a un porcentaje significativo del personal militar, principalmente femenino, y en algunos casos podría afectar su normal desempeño de funciones, en detrimento de su carrera y también de la institución. Si se trata de un plan de sucesión y rotación, que le permite al personal militar ampliar sus conocimientos y experiencias en las diferentes áreas de la institución, este podría representar un beneficio para ellos y ellas. Las FF.AA. tendrían que evaluar los pro y contra de estas prácticas tanto para el personal militar como para la institución.

Objetivo 1. Política 2. Fomentar el Servicio Militar Voluntario Femenino

O1.P2. Estrategia a. Impulsar el ingreso al Servicio Militar Voluntario

La Ley de Servicio Militar Obligatorio en Fuerzas Armadas Nacionales (Congreso Nacional, 1994) en el Art. 7 expresa “Las mujeres podrán ser incorporadas al Servicio Militar, cuando las necesidades de la defensa nacional así lo ameriten, de conformidad a lo establecido en el Reglamento General de esta Ley”. En el marco de la política de género de las FF.AA., se decide la incorporación de las mujeres al Servicio Cívico Militar Voluntario (S.C.M.V.) a partir del año 2018.

Para ello se estableció la Directiva piloto No. CCFFAA G-11-DMM-3-b-2018-003, para normar el ingreso, permanencia y salida del personal femenino que realizará el S.C.M.V en las Fuerzas Armadas. Hasta el año 2023 se han realizado 4 llamamientos o convocatorias.

Para la primera llamada en 2018, se fijó un porcentaje del 5% de la totalidad de conscriptos efectivos en las FF.AA., distribuidos de la siguiente manera: Fuerza Terrestre (Quito, Guayaquil y Cuenca) 50 cada una; Fuerzas Naval (Guayaquil) 24; y, Fuerza Aérea (Manta) 25. En total 199 mujeres. De estas se licenciaron 171. De los 4.000 hombres acuartelados, se licenciaron 3.732.

Se informa que para este acuartelamiento no se asignaron recursos económicos para las adecuaciones de infraestructura (USD755.000), exámenes médicos (USD32.300), vestuario y lencería (USD154.820). Las unidades militares solventaron con sus propios recursos estas necesidades. Tampoco se entregaron recursos para la capacitación alternativa por lo que las unidades militares gestionaron en sus respectivas jurisdicciones con diferentes instituciones y autoridades, logrando realizar capacitaciones en artesanías y microempresa. Estas actividades son consideradas como un valor agregado a la etapa de formación militar y que ayudan a integrar a las y los reservistas a la vida laboral, luego de concluida la conscripción. De igual manera se informa que los y las conscriptos no poseen seguro médico ni medicinas. Tampoco existió el número suficiente de personal profesional femenino para las funciones de instructoras y control de personal de conscriptos (Dirección de Movilización del CC.FF.AA., 15 de agosto de 2019). Por lo tanto, este primer acuartelamiento no contó con las condiciones óptimas para la realización del S.C.M.V. de mujeres.

Para la segunda llamada en el año 2019 se mantuvo el mismo cupo, se acuartelaron 199 mujeres y se licenciaron 174; y de los hombres, se licenciaron 3.584 (Dirección de Movilización del CC.FF.AA., 2021). Durante al año 2020 correspondía realizar el llamamiento a la leva 2001, actividad que se suspendió debido a la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19.

Las convocatorias se retomaron en el año 2022. En ese año se acuartelaron 200 mujeres y se licenciaron 162. Finalmente, en el año 2023, el 30 de septiembre inició el segundo llamado (el primero del año para las mujeres) del acuartelamiento militar. En estos últimos llamados el cupo de mujeres bajó al 4%.

“En la segunda llamada al acuartelamiento acaba de terminar la primera etapa que es de instrucción individual y pasamos a la fase de capacitación con el SECAP, que es un convenio que tenemos con ellos, de manera que se haga una oferta de cursos a domicilio en cada unidad militar. Dependiendo el sector geográfico, por ejemplo, en la costa, se ofrece mantenimiento de vehículos, mantenimiento de lanchas fuera de borda, reparación de celulares, cursos de enfermería, manicure y otras. Y luego se les entrega un certificado avalado por el Ministerio de Trabajo. Los cursos están abiertos de manera equitativa no hay restricción por sexo” (E 09, noviembre 2023).

Cuadro 3. Número de mujeres acuarteladas y con licenciamiento del S.C.M.V. Período 2018 – 2023.

Año de convocatoria	Personal femenino acuartelado	Personal femenino con licenciamiento	Porcentaje de licenciamiento
2018	199	171	85,9%
2019	199	174	87,45
2022	200	162	81,0%
2023 en ejecución	200	N/A	N/A
Total	798	507	84,7%

Fuentes: 1) E 09, noviembre 2023. 2) Informe de cumplimiento a las políticas de género en los procesos del S.C.M.V. Dirección de Movilización CC.FF.AA. Quito, D.M., 01 de marzo de 2021.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

El porcentaje de bajas es de alrededor del 15%. La gran mayoría culmina el S.C.M.V. Los motivos por los que generalmente los y las conscriptos no culminan este Servicio se atribuyen a causas de índole familiar o personal y enfermedad. Algunos no se adaptan a las condiciones del acuartelamiento, otros sufren dolencias físicas, principalmente problema de rodillas; en menor porcentaje, son dados de baja por indisciplina (Cuadro 3).

“Hay una directiva que nosotros emitimos exclusivamente para normar el reclutamiento, permanencia, y licenciamiento del personal femenino, está detallado todas las cosas que nosotros disponemos a las fuerzas armadas que se hagan, pero que a la vez van de la mano con la política de género; es decir, tiene que haber infraestructura, dormitorios, camas individuales, pijamas. Hay disposiciones también para que los instructores sean mujeres, esto nos ha permitido que no tengamos problemas significativos en ese sentido, y también hay especificaciones en el tema de la actividad física hay tablas para hombres y tabla reducida para mujeres... Y para controlar esto nosotros les pedimos un informe de manera bimensual a las fuerzas. Para este informe se toma en cuenta los siguientes aspectos, se revisa el numérico de cuántas personas entraron, cuántas se han ido y el por qué se han ido, si la infraestructura es adecuada o tienen problemas con los baños o en la costa si tienen aire acondicionado o no” (...).

“Este año implementamos un sistema de pruebas de embarazo. Adquirimos una cantidad de 10.000 pruebas y distribuimos a las ciudades donde se encuentran las mujeres de tal manera que se haga aleatoriamente controles de embarazo porque hay mujeres que cuando están embarazadas hacen actividades físicas y eso nos va a representar un problema” (...).

“En los informes mensuales que nos presentan, es el problema con la infraestructura, porque la mujer debe tener un dormitorio aparte, hay que aumentar el número de duchas, sanitarios, los lugares que están ahorita las mujeres son Quito, Guayaquil, Cuenca, y Manta principalmente tenemos problemas con el tema médico y eso limita a qué nosotros ampliemos el cupo de ingresos. Por ejemplo, en la Base Naval del Norte en Guayaquil la primera promoción de mujeres que fue en el 2019 habían 20 pero únicamente había 3 duchas, era casi imposible que todas se bañen en poco tiempo (...). En equipamiento las mujeres son más costosas porque utilizan más accesorios: moños ternos de baño, ropa térmica...” (E 09, noviembre 2023).

De acuerdo con las personas entrevistadas, al momento no hay condiciones para aumentar el número de mujeres en el S.C.M.V., porque no cuentan con las condiciones de infraestructura, ni con personal suficiente, y no hay presupuesto.

O1.P2. Estrategia b. Plan piloto del Servicio Militar Voluntario Femenino

La Directiva No. CCFFAA G-11-DMM-3-b-2018-003 para normar el ingreso, permanencia y salida del personal femenino que realiza el S.C.M.V en las Fuerzas Armadas a partir del año 2018, constituye el plan piloto que operacionaliza el Acuerdo ministerial No. 056 (20 de marzo del 2018). La Directiva emite las disposiciones a las tres ramas para su cumplimiento. Los comandantes de las unidades militares, deberán:

- “Emitir disposiciones para garantizar que el trato entre superiores y subordinados se basen en principios de respeto mutuo, equidad e igualdad, evitando preferencias por uno de los géneros.
- Emitir disposiciones que eviten la utilización de términos que atenten contra la equidad de género o denigren la imagen e integridad del ser humano.
- Verificar que las unidades cumplan con las condiciones de seguridad, privacidad y sanidad para acoger al personal femenino que realizará el S.C.M.V.
- Proveer, adecuar y supervisar que la infraestructura a ser empleada tenga las garantías básicas de seguridad, equidad, comodidad y privacidad necesaria para acoger al personal femenino.
- Seleccionar y designar personal militar femenino como instructores.
- En la instrucción y el entrenamiento se deberán considerar las tablas para el entrenamiento físico militar vigente y diferenciado para cada sexo.

- Disponer el levantamiento de las necesidades requeridas por las unidades militares que recibirán el contingente de mujeres, para la readecuación de dormitorios a ser ocupados por este personal.
- Determinar las vacantes orgánicas y puestos ocupacionales a ser cubiertos por cada leva del S.C.M.V., en función de los porcentajes establecidos en el Acuerdo ministerial No. 056 de 20 de marzo de 2018.”

Conforme a este Acuerdo ministerial, las mujeres mayores de 18 años que deseen ingresar al S.C.M.V., deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Realizarse una prueba PCR hasta 10 días antes de su presentación, la misma que deberá ser negativa.
- b. Test de embarazo.
- c. Ecografía pélvica.
- d. Examen ginecológico.
- e. Examen médico (el cual se calificará la aptitud o no aptitud psico-física).

“El tema de exámenes médicos, psicología, laboratorio todo es por igual con diferencia que a las mujeres se les hace un eco pélvico con todas las condiciones de privacidad y seguridad y está supervisada por una oficial mujer de la especialidad de Sanidad” (E 09, noviembre 2023).

Particularmente en el caso del test de embarazo que se hace para el ingreso y, según la mencionada directiva CCFFAA G-11-DMM-3-b-2018-003, se debe repetir mensualmente a las conscriptas, se menciona que este examen se realiza *“a fin de precautelar la integridad de la madre gestante y del que está por nacer”* (numeral 18), en caso que se detecte estado de embarazo, y se dispone tramitar la baja de la conscripta. Esta norma se complementa con la establecida en el numeral 19 que dispone: *“Capacitar frecuentemente al personal de conscriptos mujeres sobre la importancia de utilización de métodos anticonceptivos, prevención de infecciones de transmisión sexual y demás enfermedades”*.

El 10 de diciembre del año 2020 se suscribió un convenio de cooperación interinstitucional entre el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (DIRMOV), cuyo objeto es implementar procesos de capacitación para las y los conscriptos a nivel nacional.

Una vez finalizado cada uno de los procesos de convocatoria al Servicio Cívico Militar Voluntario femenino, se han emitido los informes respectivos, en los cuales se detalla las actividades de instrucción militar cumplidas, periodo de ejecución del S.C.M.V., cantidad de mujeres que se acuartelaron voluntariamente, cantidad de mujeres que finalizan el periodo del Servicio, otros.

3.1.2. Objetivo 2: Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares.

Objetivo 2. Política 1. Mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares.

O2.P1. Estrategia a. Incrementar una infraestructura de habitabilidad adecuada para el personal militar femenino y masculino en todos los grados.

Desde el año 2013, la Fuerza Terrestre ha realizado mantenimiento permanente de vivienda fiscal. Sin embargo, en el período 2013-2022, las viviendas fiscales han disminuido pasando de 5.241 a 5.113, pero el beneficio ha aumentado para las mujeres, que pasaron de 62 en 2013 a 209 en 2022. En el caso del personal militar residente, se registra un incremento de habitaciones, que pasaron de 694 en 2013 a 827 en 2022, beneficiando tanto al personal femenino como masculino. Dispone, además, de 5.940 unidades de vivienda operativa, que benefician a 5.477 hombres y 294 mujeres. En este caso es significativo el incremento del beneficio para el personal femenino militar (Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023. En base a registros administrativos de la Fuerza Terrestre).

La Fuerza Naval reporta varias obras de infraestructura y mantenimiento, así como adquisición e instalación del equipamiento para vivienda fiscal en el período 2013–2022. En este período las viviendas fiscales han aumentado pasando de 2.249 a 2.282. En 2013, beneficiaban a 2.233 hombres y 16 mujeres. A partir del año 2018, con el incremento de infraestructura, se beneficia un mayor número tanto de hombres como de mujeres; así, en el año 2022, fueron 2.244 hombres y 38 mujeres y sus familias. Para el personal militar residente, en el mismo período se mantiene invariable el número de habitaciones y de beneficiarios por sexo: 354 habitaciones para 340 hombres y 14 mujeres (Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023. En base a registros administrativos de la Fuerza Naval).

En el caso de la Fuerza Aérea, desde el año 2013, ha realizado mantenimiento de la vivienda fiscal, pintura y readecuación de áreas internas y externas de la vivienda de oficiales y aerotécnicos(as). De las 1.363 viviendas fiscales existentes, hasta el año 2016 se beneficiaron 1.287 hombres y 76 mujeres; a partir del año 2017 se benefician 1.223 hombres y 160 mujeres, y sus familias. Para el personal militar residente, cuenta con 840 habitaciones. De igual manera, hasta el año 2016 se encontraban habitadas por 700 hombres y 140 mujeres; a partir de 2017, se benefician 609 hombres y 231 mujeres. Dispone, además, de 90 unidades de vivienda operativa para aerotécnicos. Hasta el año 2015 se encontraban habitadas por 83 hombres y 7 mujeres; a partir de 2017, se benefician 81 hombres y 9 mujeres. En ninguno de estos casos cuenta con viviendas no habitadas (Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de la Fuerza Naval).

En el siguiente cuadro se resume la disponibilidad en habitabilidad de las FF.AA., y la ocupación por sexo, la misma que muestra un significativo incremento de acceso a este servicio del personal militar femenino en el período de evaluación de la PGFFAA. Así, mientras en el año 2013 el 47,2% del total de mujeres militares tenía acceso a habitabilidad, en el 2022 aumentó al 55,4% (8 puntos porcentuales); en el caso de los hombres, el porcentaje se ha mantenido constante en alrededor del 28% del total de personal masculino.

Cuadro 4. Número de unidades de vivienda fiscal, operativa y habitaciones en recintos militares de las tres Fuerzas, y ocupación por sexo. Período 2013 - 2022

Período de evaluación	Habitabilidad		Mujeres		Hombres	
	2013	2022	2013	2022	2013	2022
Vivienda Fiscal	8.853	8.758	154	407	3.520	3.467
Vivienda Operativa – Habitaciones	7.927	8.065	327	633	7.359	7.246
Total	16.780	16.823	481	1.040	10.879	10.713
% de mujeres y hombres con acceso a habitabilidad			47,2%	55,4%	28,0%	28,4%

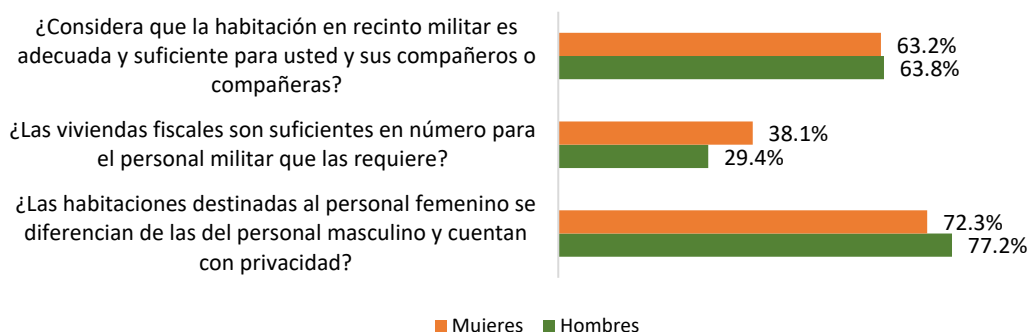
Fuentes: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

De acuerdo con los resultados de la encuesta, respecto a la disponibilidad de viviendas fiscales, un 38,1% de mujeres y un 29,4% de hombres que tienen acceso a esta habitabilidad, considera que estas son suficientes para el personal de las FF.AA. Por lo tanto, desde su percepción, habría un déficit de alrededor del 60% en el caso de las mujeres y del 70% en el caso de los hombres.

Respecto a las habitaciones en recintos militares, el 63,2% de mujeres y el 63,8% de hombres que tienen acceso a esta habitabilidad, considera que estas son adecuadas y suficientes. En cuanto a la característica de privacidad para el personal militar femenino, el 72,3% de mujeres considera que esta característica si se cumple (Gráfico 13).

Gráfico 13. Porcentaje de mujeres y hombres que respondieron afirmativamente a las preguntas relativas a la adecuación y suficiencia de la habitabilidad militar (año 2023)



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.
Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Las FF.AA. cuentan con reglamentación para el acceso a vivienda fiscal. En el caso de la Fuerza Terrestre se afirma que “al personal femenino que es cabeza de hogar y matrimonios militares se da las facilidades para el otorgamiento de vivienda fiscal”. Sin embargo, para que las mujeres cabeza de hogar puedan acceder a este beneficio, se requiere que estén casadas o unidas. Esta restricción afecta a las madres solteras que, por tener hijos, tampoco pueden acceder a las habitaciones en recintos militares. Esta normativa contraviene lo dispuesto en la normativa constante en el “Reglamento Transitorio para garantizar el principio de Aplicación Directa e Inmediata de los Derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas, año 2009 (Ministerio de Defensa Nacional, 2017), que 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” (Cap. III. 3. Salud Integral, literal E. numeral 1).

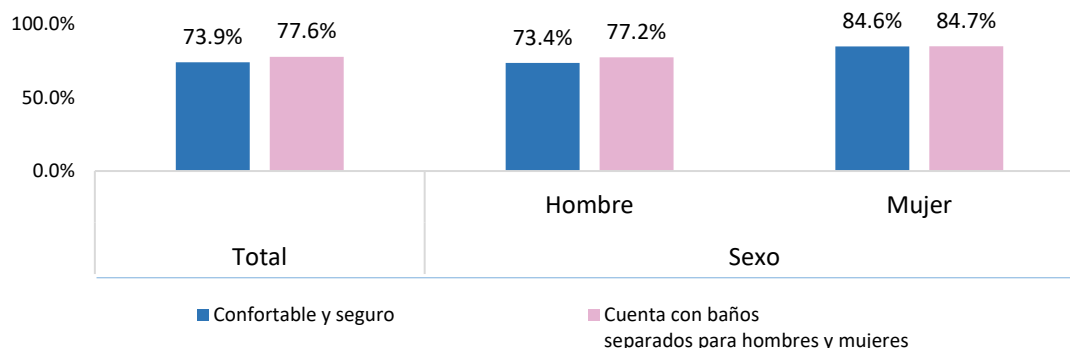
En el caso de la Fuerza Naval, las madres solteras si pueden acceder a este beneficio: “*El personal militar femenino que esté casado o en unión de hecho con un miembro activo de la Institución, podrá hacer uso de vivienda fiscal, y cualquiera de ellos que presente el mayor rango, mantendrá el registro del tiempo y el descuento por su uso, teniendo la facilidad habitacional en todas las plazas que mantiene reparto la Fuerza Naval; esta misma consideración tendrán las madres o padres solteros y militares que tengan bajo su dependencia y cuidado padres o familiares vulnerables*” (Armada del Ecuador. Dirección de Personal. 24 de febrero de 2020).

02.P1. Estrategia b. Adecuar o incrementar el espacio laboral para el personal femenino y masculino de Fuerzas Armadas.

Respecto a este tema, solo se cuenta con el reporte de la Fuerza Naval, según el cual “los repartos en tierra cuentan con servicios sanitarios distribuidos para hombres y mujeres de acuerdo con la cantidad de militares y servidores públicos que laboren en el reparto; en cuanto, a las unidades navales del sector operativo se encuentran organizados internamente por horarios y señalizados para la correcta utilización de los servicios sanitarios. A medida que se ha incrementado el número de mujeres en las diferentes plazas y repartos de la Armada, debido a la rotación normal del personal, se han incrementado y adecuado espacios nuevos como entrepuentes, camarotes y baños, dependiendo las necesidades que se han ido presentando en transcurso del tiempo” (Armada del Ecuador. Dirección de Personal, 2020).

Los resultados de la encuesta, muestran una mayoritaria satisfacción con las características de confort y seguridad de los espacios laborales, así como con la existencia de baños separados para hombres y mujeres, particularmente en el caso de las mujeres (sobre 84%).

Gráfico 14. Porcentaje de hombres y mujeres que responden afirmativamente a las preguntas acerca de las características de confort y seguridad y de los espacios laborales de las FF.AA. (año 2023)



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08/ 12 /2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Sin embargo, en referencia a los espacios para la realización de guardias, en los grupos focales se expresó la inconformidad del personal femenino con las condiciones inapropiadas en las que estos se encuentran. Igual en el caso de algunos recintos que no cuentan con duchas para el aseo personal de las mujeres:

“Para hacer guardias, nosotras tenemos que tener un lugar físico y un espacio adecuado, y nosotras no lo tenemos...” (GF 02, noviembre 2023).

“Cómo oficial aquí no tengo donde ducharme, yo tengo que salir a mi casa y volver” (GF 021, noviembre 2023).

Otro espacio requerido es el de los lactarios que no han sido incorporados en los espacios laborales. En las visitas a unidades militares encontramos un lactario que fue instalado en el policlínico, luego de la expedición de la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (Asamblea Nacional del Ecuador, 12 de mayo de 2023).

02.P1. Estrategias c. Plan de instalación de centros infantiles para los hijos e hijas del personal de Fuerzas Armadas, en los repartos militares

En el año 2013, la Fuerza Terrestre contaba con 4 centros infantiles que atendían a 280 niños y niñas de 0 a 3 años de edad, hijos de 128 padres militares y 72 madres militares. En el año 2022, quedan 2 centros que atienden a 35 niños y niñas. En el año 2013, la Fuerza Aérea contaba con 3 centros infantiles de cuidado diario, que atendían a 234 niños y niñas de 0 a 3 años de edad, hijos de 65 padres; en el año 2022, no cuenta con ningún centro infantil. La Fuerza Naval reporta que nunca ha contado con centros infantiles.

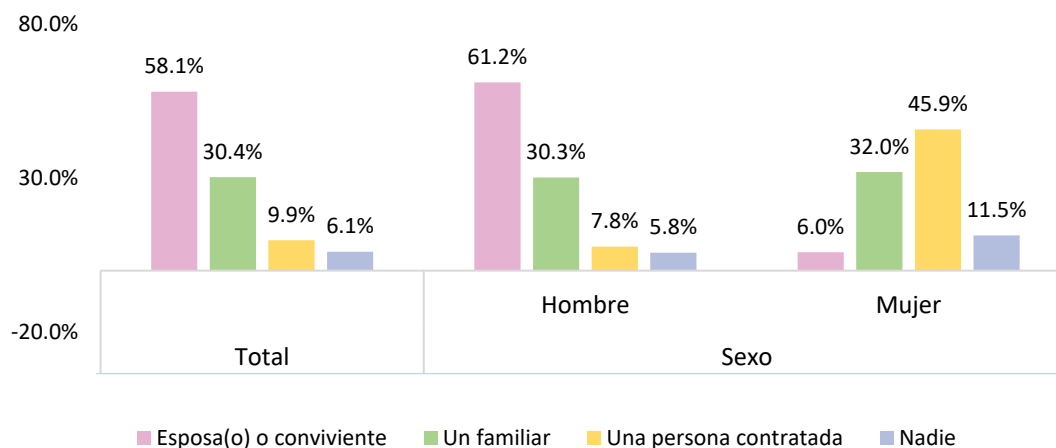
De acuerdo con el informe de implementación de la PGFF de la Fuerza Terrestre, los centros infantiles que pertenecieron a las FF.AA., a partir del año 2012 pasaron a formar parte de la administración de los centros infantiles del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) (Fuerza Terrestre, 01 de marzo de 2021).

Sobre este tema, las personas entrevistadas indican que las FF.AA. no cuentan con recursos para invertir en la construcción de centros infantiles, ni tampoco para su funcionamiento. Por esta razón ninguna de las fuerzas cuenta con un plan de instalación de centros infantiles. Esta propuesta nunca pudo ejecutarse por los motivos expuestos.

Respecto a la promoción del involucramiento paterno en la crianza y cuidado de sus hijos, se han realizado algunas acciones dispersas sin un impacto real en la división sexual del trabajo que coloca la responsabilidad del cuidado de los hijos en sus madres y otras mujeres de la familia.

En el caso de los hombres militares, el cuidado de sus hijos(as) pequeños y/o de otras personas dependientes, como adultos mayores, personas con discapacidad o padeciendo enfermedades catastróficas, está a cargo de sus esposas (61,2%); de un familiar (30,3%); y, en menor porcentaje, a cargo de una persona contratada (7,8%), o nadie les cuida (5,8%). En un 2,5% de los casos las(os) niños(as) asisten a un centro de desarrollo infantil privado, y excepcionalmente a un centro de desarrollo infantil público. En contraste, en el caso de las mujeres militares, solamente en un 6% de los casos las personas dependientes son cuidadas por sus parejas y en un 32,0% por un familiar, por lo que mayoritariamente deben pagar a una persona contratada (45,9%) o utilizar los servicios de los centros privados y públicos (9,2% y 1,3% respectivamente); 11% declaran que nadie cuida a las personas dependientes (Gráfico 15).

Gráfico 15. Porcentaje de hombres, mujeres que respondieron a la pregunta ¿Quién o quienes cuidan de las personas dependientes mientras usted trabaja?, según opción de las personas cuidadoras (año 2023)



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 /12 /2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Estos resultados demuestran que las mujeres militares y particularmente las que son madres, en general deben destinar un mayor monto de sus ingresos al cuidado de las personas a su cargo, que los que destinan los hombres, ya que ellos mayoritariamente cuentan con el trabajo de sus esposas u otros familiares en esta actividad.

Para el período 2013 – 2022, la Fuerza Terrestre reporta haber concedido 3.331 licencias de paternidad y 190 licencias de maternidad. La Fuerza Naval, 899 licencias de paternidad y 272 licencias de maternidad. Y, la Fuerza Aérea 1.128 licencias de paternidad y 144 de maternidad (en este caso, hasta el año 2020).

Los resultados de la encuesta muestran una calificación cercana a 8 puntos sobre 10 en la concesión de licencias de maternidad y lactancia, relativizando su efectivo cumplimiento.

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

O2.P2. Estrategia a. Mejorar la atención médica y actualizar la calificación de enfermedades catalogadas como catastróficas o de alta complejidad.

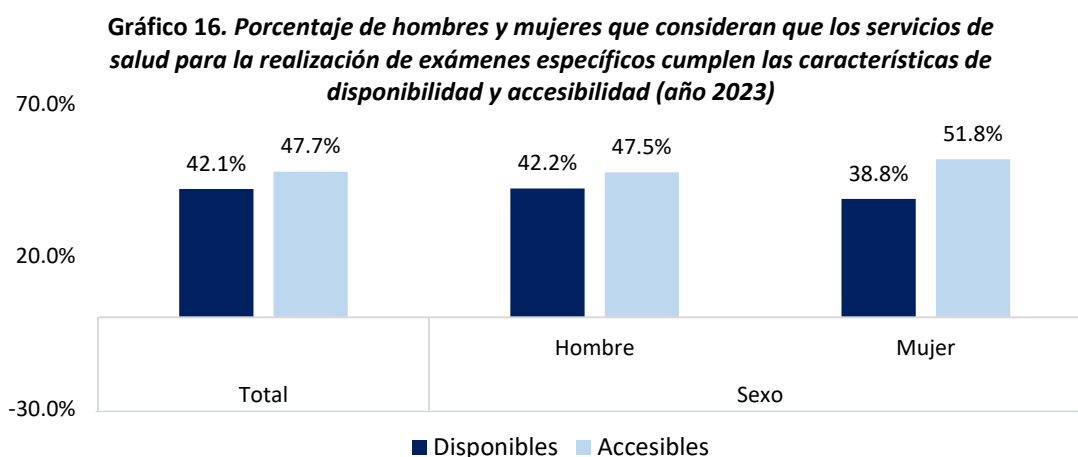
Solamente la Fuerza Naval reporta el número de personal con enfermedades catastróficas o de alta complejidad: 87 hombres y 29 mujeres.

El Departamento de Sanidad del CC.FF.AA., informa la alta prevalencia de cáncer de próstata en el personal masculino, y de cáncer de mama, tiroides y piel en el personal femenino. Dentro de las discapacidades se encuentran las mutilaciones en miembros inferiores o miembros superiores (E 06, noviembre 2023). Sin embargo, no se cuenta con la actualización de la calificación de enfermedades catalogadas como catastróficas o de alta complejidad.

De acuerdo con información del ISSFA, en el período 2013 – 2020, esta institución realizó 381.784 atenciones en salud al personal activo y pasivo de las FF.AA.: 4.089 atenciones al personal femenino y 377.695 al personal masculino con diagnóstico de enfermedades crónicas, catastróficas y raras, conforme al Reglamento de Seguro de Enfermedad y Maternidad (ISSFA, Dirección del Seguro de Salud, s/f). Estas estadísticas dan cuenta de la alta prevalencia de estas enfermedades en personal de las FF.AA.

La percepción de las personas entrevistadas acerca de la calidad de los servicios de salud, es que el ingreso de los establecimientos de las FF.AA. a la red pública de salud ha deteriorado la prestación de este servicio:

“antes un policlínico o un centro de salud tenía todo. Ahora ya no, porque tiene que cumplir ciertas características, y nosotros tenemos más centros de salud que hospitales” (E 06, noviembre 2023).



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

El personal militar femenino y masculino encuestado, tiene una similar percepción de la calidad de los servicios de salud de las FF.AA. Acerca de la característica de disponibilidad de estos servicios, es decir, si cuentan con personal médico especializado, con tecnología y equipamiento para la realización de exámenes de mama, papanicolau y exámenes de próstata en todas las unidades de salud a nivel nacional, solamente el 42,2% de hombres y 38,8% de las mujeres consideraron que cumplen esta característica. Respecto a la accesibilidad, es decir, si se encuentran cerca de los lugares de trabajo y la atención es oportuna, el 47,5% de los hombres y el 51,8% de las mujeres consideraron que cumplen esta característica (Gráfico 16).

O2.P2. Estrategia b. Fortalecer las campañas sobre salud sexual y reproductiva del personal militar, promoviendo además la maternidad y paternidad responsables.

De acuerdo con la información proporcionada por las FF.AA., estas campañas se han realizado regularmente en los 10 años de implementación de la PGFFAA.

Cuadro 5. Número de campañas sobre salud sexual y reproductiva, y número de hombres y mujeres participantes. Período 2013 - 2022

No.	Ramas	Fuerza Terrestre	Fuerza Naval	Fuerza Aérea	Total
1	Número de campañas	42	15	10	67
2	Mujeres	200	250	510	960
3	Hombres	8.200	300	5.520	14.020

Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Se reportan 67 campañas realizadas beneficiando a alrededor de 14.000 hombres (37% del personal masculino) y 1.000 mujeres (alrededor del 53% del personal femenino). Ver Cuadro 5.

En salud sexual y reproductiva, las campañas han cubierto temas de planificación familiar, prevención del embarazo en niñas y adolescentes, prevención de infecciones de transmisión sexual, entrega de preservativos, promoción de una sexualidad segura, discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género. En promoción de la paternidad y maternidad responsable los temas tratados han sido: fortalecimiento de la familia, paternidad y crianza, papas que cuidan, relación de pareja. Además, las campañas incorporaron temas relacionados a la normativa militar con enfoque de género y a la Ley y Reglamento para la prevención y erradicación de la violencia basada en género contra las mujeres.

Por lo tanto, se ha cumplido principalmente con la difusión de la salud sexual y reproductiva, pero en menor intensidad en la promoción de la maternidad y paternidad responsable, que aparece como un tema de segundo orden o ausente en algunas de las campañas.

O2.P.2. Estrategia c. Incorporar a la ficha médica exámenes médicos especiales, considerando su condición de hombre o mujer, así como su edad, tales como el examen de próstata en hombres y de mama en mujeres.

Hasta la fecha no se ha realizado la incorporación en la ficha médica, de exámenes médicos de próstata para hombres y de mama para mujeres. Sin embargo, de acuerdo con las entrevistas realizadas, existe un reglamento en proceso de revisión en el CC.FF.AA., que si los incluye.

Los informes de las Fuerzas Terrestre y Naval aclaran que, durante la ficha médica, se realizan exámenes de sangre y otros, en donde el médico analiza según su valoración, la ejecución de exámenes de mama para mujeres o de próstata para hombres como medida de prevención. La Fuerza Terrestre indica que, por recomendaciones médicas, 220 mujeres se realizaron el examen de mama, que representan alrededor de un 25% del total del personal militar femenino de esta fuerza; la Naval indica que han sido 120, que representan alrededor del 20% del total del personal militar femenino de esta fuerza. En el caso de la Fuerza Aérea se menciona que el examen de próstata si se encuentra incluido en la ficha médica y es obligatorio a partir de los 40 años. En el caso de las mujeres, a partir de esa misma edad, se recomienda la realización del examen de mama, pero no está incluido en la ficha médica. Cabe mencionar que la ficha médica se aplica en los procesos de ascenso del personal militar, cada 5, 6 o 7 años.

“Cada fuerza tiene sus fechas ya establecidas, la ficha médica anual recién se va a implementar, porque se hace cada que uno asciende, no se lo hace de manera anual, por eso es que las

enfermedades se descubren ya tarde (...). Por ejemplo, en mi grado de alférez son 6 años, entonces durante esos 5 años yo no me hago ninguna ficha, a menos que yo quiera hacerlo, que por lo general es cuando a uno le duele es que recién acude (...). Un año antes del ascenso o el año de ascenso es que nos llaman a requisitos de ascenso, que es justamente donde se involucra el tema de la ficha médica (...). En mi siguiente ascenso que es después de 7 años (...). En este año están haciendo reglamentos para que la ficha se haga de manera anual para que se aplique ojalá en el próximo 2024, porque se ha encontrado cáncer y otras enfermedades (...)" (E 06, noviembre 2023).

En la encuesta se consultó al personal militar si en el último año se había realizado estos exámenes, con los resultados que se registran en los gráficos 17 y 18.

Según estos resultados, en el caso de los hombres el 93,6% no se realizó el examen de próstata en el último año, y en el caso de las mujeres el 52,1% no se realizó ninguno de los dos exámenes.

Gráfico 17. Porcentaje de hombres, según si se han realizado o no el examen de próstata el último año (2022-2023)

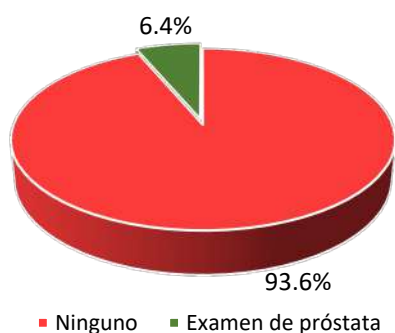
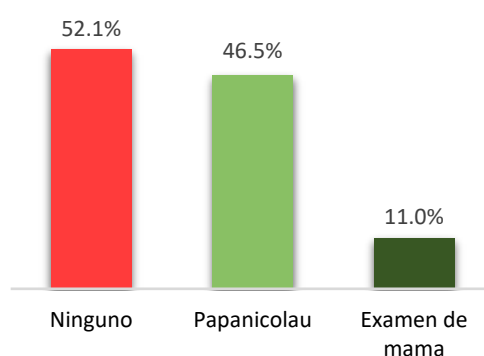


Gráfico 18. Porcentaje de mujeres según si se han realizado o no los exámenes de Papanicolau y mama el último año (2022-2023)



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

La aplicación de la ficha médica en un período tan largo de tiempo, de 5 a 7 años, no constituye un mecanismo de prevención de enfermedades crónicas y catastróficas. La ausencia de los exámenes Papanicolau y mama en mujeres y de próstata en hombres, puede constituirse en un factor para la prevalencia de este tipo de enfermedades, según los testimonios de las personas entrevistadas.

"Dentro de las catastróficas tenemos temas de cáncer, hay mucho personal militar y sus dependientes que acuden a citas médicas por problemas de cáncer, en el personal masculino cáncer de próstata, en el personal femenino cáncer de mama (...) también cáncer de tiroides y cáncer de piel. A algunos se les descubrió tardíamente y algunos ya fallecieron (...). (E 06, noviembre 2023).

O2.P.2. Estrategia d. Fortalecer la atención psicológica al personal militar que haya sufrido violencia de género y otras formas de discriminación.

Del 2013 al 2022, la Fuerza Terrestre registra 110 mujeres militares que vivieron acoso laboral, sexual y otras formas de discriminación, de las cuales solamente 26 recibieron atención psicológica (el 24%); los 2 hombres que vivieron acoso laboral no recibieron atención psicológica. En el año 2022, registra 2 casos de acoso sexual a mujeres del personal civil. De los 112 casos reportados por la Fuerza Terrestre, el 56% (63 casos) recibieron sanciones administrativas, 17% (19 casos) fueron judicializados, y el 27% (30 casos) no fueron procesados.

En la Fuerza Naval, de las 9 mujeres militares que vivieron alguna de las formas mencionadas, 7 recibieron atención psicológica (el 78%); y de los 6 hombres, solamente 3 (el 50%). La Fuerza Aérea reporta un solo caso, que recibió atención psicológica. De acuerdo con estos resultados, la atención psicológica no se ha brindado en todos los casos reportados. En este aspecto también se identificó déficit de profesionales en psicología en las unidades militares.

En la Fuerza Terrestre, el personal militar y familiares que viven violencia basada en género (VBG)), cuentan con el asesoramiento y apoyo de la Dirección de Bienestar de Personal, donde reciben apoyo psicológico, médico y jurídico. Dentro de la normativa para el uso de la vivienda fiscal, cuando se evidencia VBG se procede a retirar el beneficio de la utilización de la vivienda. Además, los militares que infringen en este tipo de violencia (VBG) al interior de las unidades militares, son sancionados de acuerdo al Reglamento de Disciplina Militar (Fuerza Terrestre, 01 de marzo de 2021).

La Fuerza Aérea utiliza las “Normas y Protocolos de Atención Integral de la violencia de género Intrafamiliar y sexual por ciclos de vida” y la “Guía de Atención Integral en Violencia de Género”, del Ministerio de Salud Pública. Para el año 2021, elaboró el “Plan de Prevención y Erradicación de todo tipo de violencia en la Fuerza Aérea”.

Además de los casos de acoso laboral y VBG que requieren apoyo psicológico a las víctimas que los ha vivido, en entrevistas realizadas al personal médico, de sanidad y de bienestar del personal, se identificaron otros problemas del personal femenino y masculino de FF.AA. que requerirían de igual manera atención psicológica, como adicciones, alcoholismo y depresión.

Objetivo 2. Política 3. Mejorar el bienestar del personal militar.

O2.P3. Estrategia a. Definir y dotar de uniformes y prendas militares reglamentarias para el uso del personal militar femenino en Fuerzas Armadas.

El Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los Derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas, dispone a las FF.AA., en el Capítulo IV UNIFORMES, que “la Dirección de Logística de la Fuerza Naval -o equivalentes en las otras Fuerzas- adquirirán prendas de dotación que se ajusten a las necesidades propias del personal militar femenino”.

La entrega de dotaciones de uniformes se realiza en base a las asignaciones presupuestarias aprobadas para cada año. Estos uniformes son confeccionados y diseñados siguiendo las características establecidas en el reglamento de uniformes vigente, en el caso del personal femenino que se encuentra en periodo de gestación se le dispone para que durante ese periodo puedan confeccionar y usar el uniforme maternal de acuerdo con las características definidas.

El detalle del uniforme para el personal femenino, y en particular para las mujeres en estado de gestación, se encuentra en el reglamento de uniformes del personal de oficiales y tripulantes de la Armada del Ecuador 2014, publicado por el Ministerio de Defensa Nacional en OG Nro. 003 del 6 de enero del 2014.

“Dentro del reglamento vigente establece el uniforme maternal para el personal de oficiales y tripulantes mujeres únicamente en el uniforme blanco de trabajo, sin embargo, este año se está desarrollando y actualizando el reglamento de uniformes para que todos los uniformes de mujeres puedan contar con su característica maternal” (Armada del Ecuador. 24 de febrero de 2020).

La Fuerza Aérea informa que la Dirección de Abastecimiento ha realizado anualmente gestiones para obtener el presupuesto requerido y atender la dotación de uniformes para el personal femenino; sin embargo, por la falta de asignación presupuestaria no se ejecutó en su totalidad

el requerimiento de acuerdo con la tabla de dotaciones. En el caso de los uniformes para el personal femenino en estado de gestación, se entregaron de acuerdo con el stock disponible. En el año 2020 debido a la falta de presupuesto no fueron entregados estos uniformes.

En el caso de la Fuerza Terrestre, el Reglamento de Uniformes, Distintivos y Accesorios de la Fuerza Terrestre, publicado en la Orden General del M.D.N, No. 190, de fecha 10 de diciembre de 2020, dispone la normativa de acuerdo con las prendas militares para el personal femenino. Se aclara que “el personal femenino que se encuentra en estado de gestación, realiza la adquisición en forma personal” (Fuerza Terrestre, 01 de marzo de 2021).

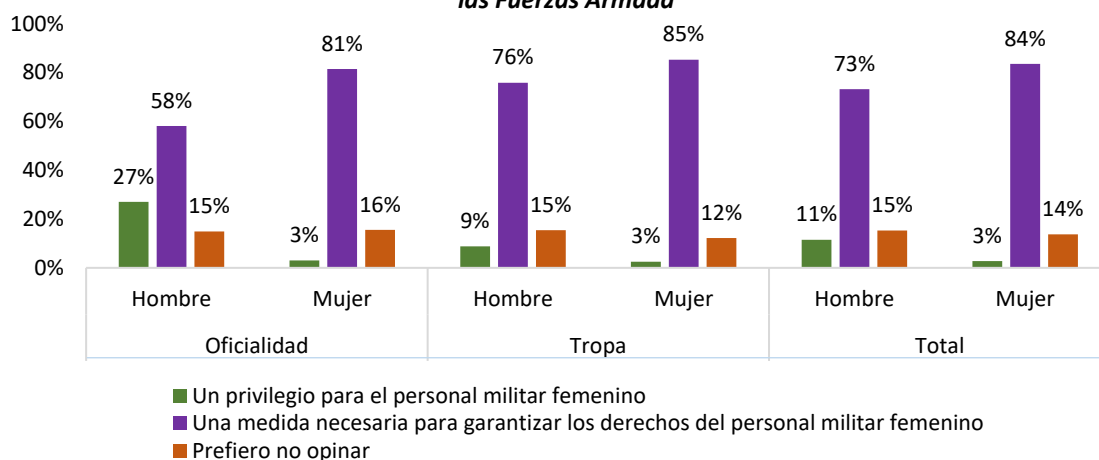
Por lo tanto, se ha cumplido con la definición de uniformes y prendas militares reglamentarias para el uso del personal militar femenino en las FF.AA. Sin embargo, su dotación en general, y en particular en el caso del personal femenino en estado de gestación, ha dependido de los recursos para mantener un stock disponible suficiente para cubrir las necesidades del personal militar.

O2.P3. Estrategia b. Promover el equilibrio de la vida militar y familiar de los/las militares, considerando el hecho de la existencia de familias de conformidad a los artículos 66, 67 y 68 de la Constitución de la República.

En este marco establecido en la Constitución del Ecuador y, para garantizar su cumplimiento, se rige la normativa de las FF.AA. a fin de promover el equilibrio de la vida militar y familiar de los/las militares, particularmente la referida a guardias, pases, comisiones, representaciones, permisos, licencias de maternidad y paternidad, y acceso a vivienda fiscal. Esta normativa 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” (2009), y en lo principal, en la “Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas” (2023).

El 76% de los hombres y el 87% de las mujeres encuestadas conocen la “Cartilla de Género de las Fuerzas Armadas”, que constituye un material de promoción de los Derechos Humanos y Género, y normativa de FF.AA., para coadyuvar a garantizar el proceso de inclusión del personal militar femenino y proporcionar información sobre la legislación aplicable y de obligatorio cumplimiento por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Gráfico 19. Porcentaje de hombres y mujeres, total y de la oficialidad y tropa, según respuesta a la pregunta: ¿Qué representa la aplicación del Reglamento Transitorio y, en general, de la normativa contenida en la Cartilla de Género de las Fuerzas Armadas



Fuente: Encuesta aplicada al personal militar de FF.AA. a nivel nacional. Diciembre 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

En la encuesta también se preguntó qué representaba la aplicación del Reglamento Transitorio y, en general, de la normativa contenida en la Cartilla de Género, con los siguientes resultados: en promedio el 73% de los hombres y el 84% de las mujeres consideran que es una medida necesaria para garantizar los derechos del personal militar femenino (Gráfico 19).

En los grupos focales, los hombres participantes consideraron que la normativa otorga privilegios al personal militar femenino principalmente en las guardias, y en el caso de las mujeres en estado de gestación, maternidad y lactancia.

En las entrevistas y grupos focales, el personal de matrimonios mixtos (personal militar casado o unido con personal civil), consideró de manera general que la normativa de pases constituye un privilegio para los matrimonios militares que son aquellos en los que los dos cónyuges o convivientes pertenecen a las FF.AA., ya que en su caso si se aplica la normativa en los traslados y comisiones, mientras que, en los matrimonios mixtos, no se considera el domicilio habitual como prioridad, para precautelar el núcleo familiar.

“He escuchado muchos hombres militares y mujeres militares que dicen que es negocio casarse entre militares, vamos a coger 2 cesantías, vamos a tener 2 vehículos administrativos, nos vamos a ir siempre con el pase hasta los 15 años con nuestras guaguas, felices y contentos, bien cuidados” (E 12, diciembre 2023).

En grupos focales las mujeres expresaron su insatisfacción con la resistencia a la aplicación de la normativa por parte de sus superiores:

“Pienso que la mayoría de aquí tiene hijos y nos obligamos a leer para decir que si conocemos las nuevas leyes; sin embargo, como opinión personal aquí falta la capacitación a los comandantes, señores oficiales, porque uno tiene que decirles y genera un poco de malestar especialmente para nosotras porque dicen ya van a llorar, e incomodidad para ellos porque también deberían saber las normativas que nos rigen, que no es nada del otro mundo (...). “Los comandantes están esperando el documento del Ministerio de Defensa para hacer cumplir y que les digan textualmente eso (...)” (GF 04, noviembre 2023).

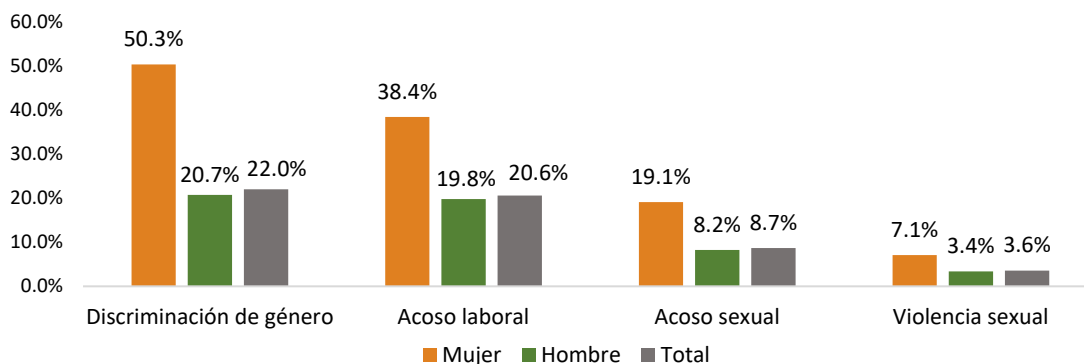
Respecto al nivel de aplicación de la normativa en una escala de 0 a 10, siendo 0 nunca y 10 siempre se aplica, el personal militar encuestado lo calificó con un promedio de 7,53 / 10: los hombres con 7,59 / 10, y las mujeres con 6,39 / 10, corroborando la discrecionalidad en la aplicación de la normativa.

02.P3. Estrategia c. Fomentar un buen ambiente laboral reduciendo todo tipo de acoso en los repartos militares y en caso de quejas, el Departamento de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de cada fuerza realizará un adecuado seguimiento.

Para la evaluación de la implementación de esta estrategia, se consideraron cuatro tipos de vulneraciones de derechos: discriminación de género, acoso laboral, acoso sexual y violencia sexual.

De acuerdo con la encuesta aplicada al personal militar, en respuesta a la pregunta acerca del conocimiento y experiencia personal de haber vivido hechos de discriminación de género, acoso laboral, acoso sexual y violencia sexual, se obtuvieron los siguientes resultados: en el caso de las mujeres, el 50,3% ha conocido o experimentado discriminación de género; el 38,4% acoso laboral, el 19,1% acoso sexual y el 7,1% violencia sexual. En el caso de los hombres, el 20,7% ha conocido o experimentado discriminación de género; el 19,8% acoso laboral; el 8,2% acoso sexual y el 3,4% violencia sexual (Gráfico 20).

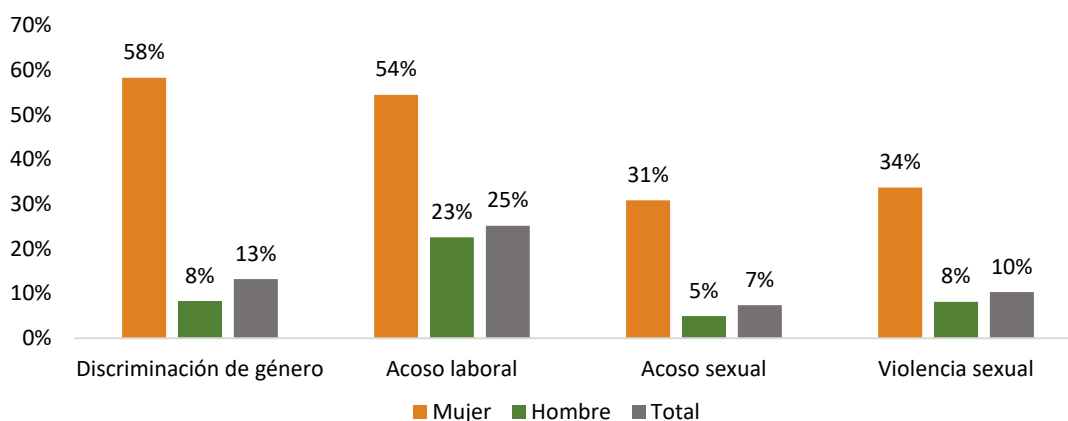
Gráfico 20. Porcentaje de miembros de las FF.AA., total y por sexo, que conocen o han experimentado al interior de la institución hechos de vulneración de derechos (año 2023)



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Gráfico 21. Porcentaje de miembros de las FF.AA., total y por sexo, que han experimentado, por sí mismos(as), hechos de vulneración de derechos al interior de la institución (año 2023)



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

- El 58% de las mujeres que respondieron haber conocido o experimentado discriminación de género, son las directamente afectadas por esta vulneración de derechos; en el caso de los hombres, son el 8%.
- El 54% de las mujeres que respondieron haber conocido o experimentado acoso laboral, son las directamente afectadas por esta vulneración de derechos; en el caso de los hombres, son el 23%.
- El 31% de las mujeres que respondieron haber conocido o experimentado acoso sexual, son las directamente afectadas por esta vulneración de derechos; en el caso de los hombres son el 5%.
- El 34% de las mujeres que respondieron haber conocido o experimentado violencia sexual, son las directamente afectadas por esta vulneración de derechos; en el caso de los hombres son el 8%.

Por lo tanto, las mujeres son las principales personas afectadas por hechos de vulneración de derechos.

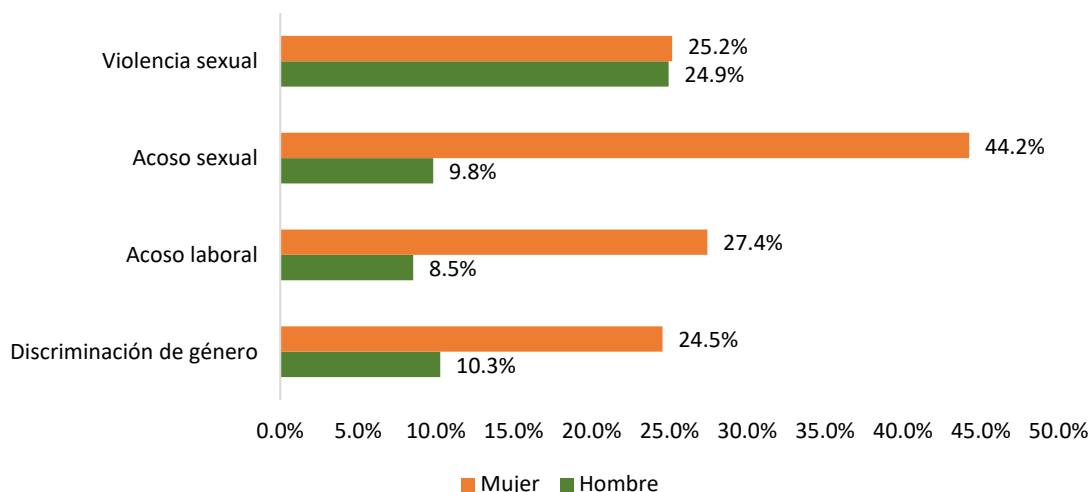
De los hechos conocidos o experimentados de discriminación de género, en el caso de las mujeres el 83,7% fueron cometidos por sus superiores, y en menor porcentaje por personal del

mismo rango o por subalternos; en el caso de los hombres el porcentaje de superiores fue 61,7% y, en menor porcentaje, de subalternos y personal del mismo rango.

En acoso laboral, los porcentajes de los superiores se incrementan al 88% en el caso de las mujeres y al 78% en el caso de los hombres; en acoso sexual a 85% y 79%, respectivamente; y, en violencia sexual al 70% y 54%. En este último caso, los porcentajes de otros actores infractores contra las mujeres llegaron al 29% en el caso de subalternos y al 26% en el de personal del mismo rango. Por lo tanto, los derechos de las mujeres son vulnerados tanto por superiores como por subalternos y personas de su mismo rango.

El reporte o denuncia de las vulneraciones de derechos, es minoritaria y hasta excepcional. Según sexo, denuncian más las mujeres que los hombres, y según tipo, el acoso sexual es la vulneración más denunciada por las mujeres (44,2%). Ver Gráfico 22.

Gráfico 22. Porcentaje de mujeres y hombres que mencionan el reporte o denuncia de la vulneración de derechos por parte de las personas afectadas (año 2023)

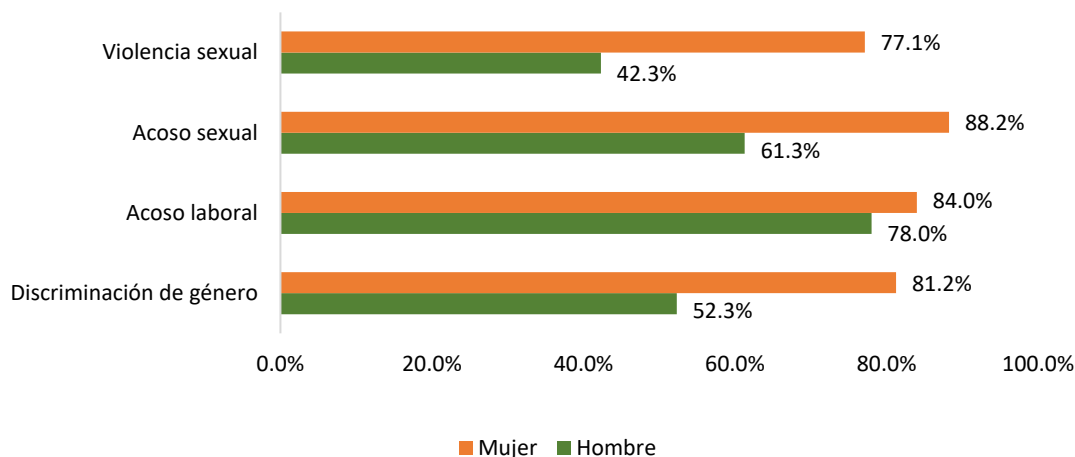


Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

La mayoría de los hombres y de las mujeres mencionaron que la vulneración de derechos fue reportada al interior de la institución: más del 77% de las mujeres y más del 42% de los hombres (Gráfico 23). El acoso sexual es el que más se reporta en el caso de las mujeres y el acoso laboral el que más se reporta en el caso de los hombres.

Gráfico 23. Porcentaje de mujeres y hombres que mencionan el reporte de la vulneración de derechos al interior de la institución, según tipo de vulneración (año 2023)



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Con excepción del acoso sexual, en los que las mujeres mencionan que en el 66% de casos los infractores fueron sancionados, en las demás vulneraciones la sanción es excepcional (21% de los casos de violencia sexual, 8.4% de los casos de discriminación de género y 6,6% de casos de acoso laboral).

La calificación del nivel de satisfacción con la respuesta institucional al reporte de vulneración de derechos presentado, indica insatisfacción por parte de las personas afectadas, principalmente de las mujeres. Así, en el caso de las mujeres está por debajo de 5,0 / 10,0 y en el caso de los hombres por debajo de 7,0 / 10,0 (Cuadro 6).

Cuadro 6. Calificación promedio sobre 10 del nivel de satisfacción de la respuesta institucional, según tipo de vulneración de derechos reportada, por sexo (año 2023).

No.	Personal militar	Calificación promedio del nivel de satisfacción de la respuesta institucional			
		Discriminación de género	Acoso laboral	Acoso sexual	Violencia sexual
1	Mujer	2,78 / 10,0	3,25 / 10,0	4,21 / 10,0	2,82 / 10,0
2	Hombre	5,58 / 10,0	5,25 / 10,0	6,45 / 10,0	6,37 / 10,0
Total		4,78 / 10,0	4,79 / 10,0	5,54 / 10,0	5,85 / 10,0

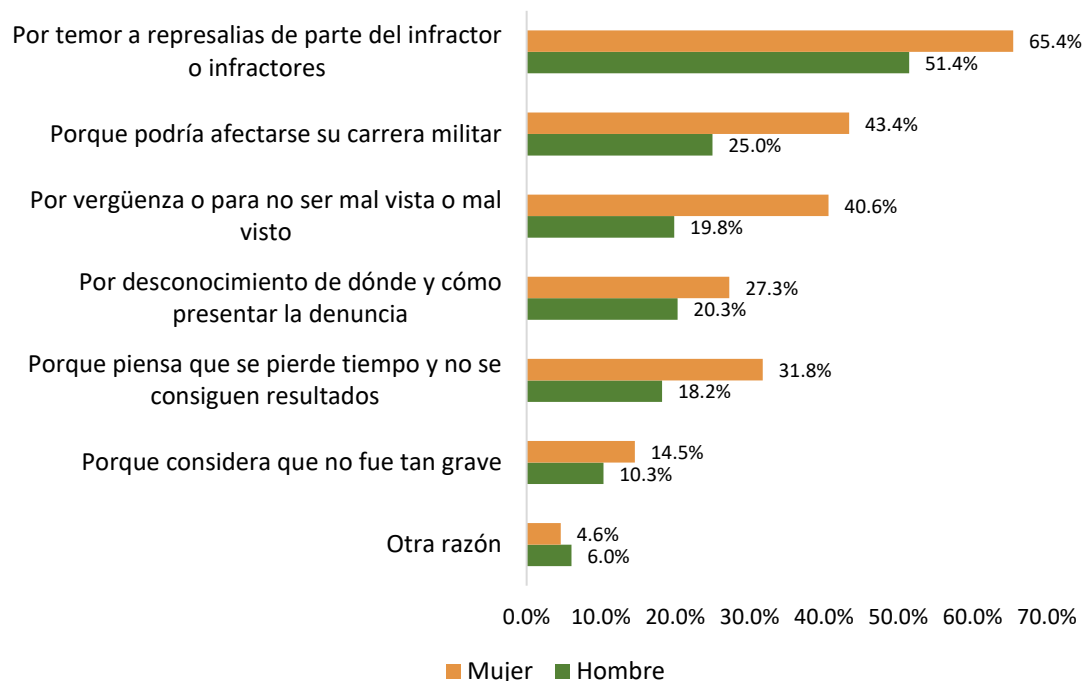
Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Es necesario mencionar que las vulneraciones de derechos que las mujeres más denuncian a nivel judicial, son el acoso sexual y la violencia sexual: 70,3% y 55,7%, respectivamente.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, las razones por las que generalmente no se denuncian hechos de discriminación de género, acoso laboral, acoso o violencia sexual, son los que se encuentran en el gráfico 24, encabezados por el temor a represalias de parte del infractor (65% en el caso de las mujeres y 51,4% en el de los hombres), y porque podría afectar su carrera militar: alrededor del 40% en el caso de las mujeres y del 20% en el caso de los hombres.

Gráfico 24. Porcentaje de mujeres y de hombres, según razones por las que generalmente no se denuncia la discriminación de género, acoso laboral, acoso sexual y violencia sexual (año 2023)



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

La percepción acerca de los efectos en la vida personal y en la carrera militar de haber vivido un hecho de discriminación de género, acoso laboral, acoso o violencia sexual, medida en una escala de 0 a 10, siendo 0 nada y 10 mucho, es ALTA: 7,66 / 10 en percepción de los hombres y 8,06 en percepción de las mujeres.

Al no contar con una línea de base que dé cuenta de la situación de partida antes de la emisión de la Política de Género de las Fuerzas Armadas, no es posible conocer los cambios que en la prevalencia de estas vulneraciones han ocurrido al interior de esta institución. Sin embargo, y acerca de los resultados obtenidos sobre la prevalencia de la discriminación de género, el acoso laboral y sexual y la violencia sexual, es necesario indicar que estos se enmarcan en las evidencias que sobre los mismos se tiene a nivel nacional. Como se ha expresado, las Fuerzas Armadas son un reflejo de la sociedad.

En este sentido, a continuación, presentamos las principales estadísticas y otras referencias con las que se cuenta a nivel nacional sobre estas vulneraciones.

Los ámbitos laboral y educativo son dos de los espacios en donde se presentan casos de violencia basada en género contra las mujeres. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (INEC - ENVIGMU, 2019), el 19,2% de las mujeres ha vivido violencia de género en el ámbito educativo, y el 20,1% en el ámbito laboral. En el ámbito educativo, el 7% de las mujeres fue víctima de violencia sexual; de ellas el 55,9% contó el incidente a un conocido, pero el 96,6% no lo denunció. En el ámbito laboral, el 6,8% vivió violencia sexual y el 17,2% violencia psicológica. El 60,3% contó el incidente de violencia

sexual a un conocido, pero el 97,2% no lo denunció. En el caso de la violencia psicológica, el 55% contó el incidente, pero el 97% no lo denunció.

En el ámbito educativo, las mujeres de 18 a 29 años de edad son las que más han sido víctimas de violencia, y la mayor prevalencia está presente en mujeres con estudios superiores, que son las que también han experimentado mayor violencia en el ámbito laboral (24%).

El 21 de junio de 2019, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio No. 190 sobre la eliminación de la violencia y acoso en los espacios de trabajo (OIT - C190, 2019) y emitió la Recomendación R206, documentos que establecen los estándares mínimos sobre el derecho que tienen las personas a laborar en un espacio libre de violencia, acoso y discriminación. En enero del año 2020, la Asamblea Nacional del Ecuador ratificó el Convenio 190 de la OIT (C190), el mismo que entró en vigor desde el 19 de mayo de 2022, fecha a partir de la cual el Ecuador tiene la obligación de iniciar las acciones necesarias para promulgar leyes y acuerdos que hagan efectiva la aplicación del C190.

La implementación adecuada del C190, no solo promueve espacios seguros para el desarrollo de las actividades de las personas en el trabajo, sino que permite que las personas puedan tener acceso a las opciones de reconocimiento de sus derechos cuando sean vulnerados frente a las instituciones promovidas por los Estados, para que den cumplimiento de manera efectiva a la defensa y restitución de sus derechos violentados, por cuanto afecta el normal desenvolvimiento del trabajo, la productividad, y el acceso al empleo (DENTONS, 2022).

En el informe “Violence at work” (OIT, 2006), se explica que aun cuando la violencia en el ambiente laboral se presenta como un problema oculto, con un análisis individual de casos se puede evidenciar una problemática generalizada y poco denunciada. En el mismo informe se menciona que la violencia puede ser física o psicológica, y que, si bien la primera es más visibilizada, la segunda puede tener un efecto de abuso emocional en las víctimas, causando un impacto igual o más dañino que la primera (citado por DENTONS, 2022).

En concordancia con la Constitución del Ecuador (Art.- 11 numeral 2 y Art. 331), el Código del Trabajo le otorga a la discriminación la calidad de acoso, ya que establece que el acoso podrá ser considerado como una situación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones contempladas en la constitución y prohíbe expresamente cualquier forma de acoso en el ámbito laboral (Art. 36 del Código del Trabajo, y en el artículo agregado por artículo 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de noviembre del 2017).

El Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, que prohíbe a empleadores públicos y privados generar cualquier trato desigual, exclusión o preferencia injustificada, basados en los rangos de discriminación establecidos en la Constitución, que incluye el género del trabajador, prohibición que se extiende no sólo al periodo de relación laboral sino también al proceso de selección. También emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 que obliga a los empleadores a generar el Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o toda forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo, siendo esta una primera respuesta a las obligaciones previstas en el C190.

En respuesta a esta problemática y siguiendo las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo⁵, el Ministerio de Defensa Nacional, expidió el 14 de octubre del año 2021, el “Protocolo

⁵ El Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, que prohíbe a empleadores públicos y privados generar cualquier trato desigual, exclusión o preferencia injustificada, basados en los rangos de discriminación establecidos en la Constitución, que incluye el género del trabajador, prohibición que se extiende no sólo al periodo de relación laboral sino también al proceso de selección. También emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244 que obliga a los empleadores a generar el Protocolo de Prevención y Atención de casos de

de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral de Servidores (as) Civiles y Militares, y/o toda forma de violencia contra la Mujer Civil y Militar en los espacios de trabajo del Ministerio de Defensa Nacional”. El Protocolo tiene como objetivo: “determinar lineamientos para la formulación y fortalecimiento de medidas para prevenir toda forma de violencia contra la mujer civil y militar, (i) estableciendo líneas de acción para la promoción de los derechos de las mujeres civiles y militares en el espacio laboral; (ii) fijando medidas para la atención, intervención y reparación de las/os trabajadoras/es y servidoras/es civiles y militares, (iii) exponiendo pautas para un adecuado procedimiento, (iv) creando estrategias de actuación para las/os trabajadoras/es y servidoras/es públicas/os civiles y militares del Ministerio de Defensa Nacional (Planta Central, Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas No. 1).

La aplicación de este protocolo tiene como sujetos de derechos a las/os servidoras/es bajo la LOSEP, trabajadoras/es bajo Código de Trabajo y personal militar masculino y femenino bajo la normativa militar vigente.

El Protocolo contiene los ejes de prevención, atención, reparación y sanción. En el eje de atención incluye el proceso de denuncia y resolución.

En los grupos focales y entrevistas también se trató el tema de vulneración de derechos, y en el caso específico del acoso laboral y sexual, se mencionó que las acciones realizadas en el marco de la PGFFAA, han producido cambios positivos al inhibir la realización de estos hechos por el temor a sanciones y también por efecto de las capacitaciones y campañas en estos temas. Sin embargo, también se mencionó que cuando estos hechos ocurren y se reportan, generalmente no se cree la versión de las mujeres. De parte de las(os) funcionarios se siguen manejando mitos sobre la provocación de las mujeres hacia los hombres para que ocurran estos hechos, o la falta de respuesta de las mujeres a estos hechos que conlleva la repetición de los mismos:

“En este año hizo un seminario de la mujer para tratar el tema. En el acoso si ha habido denuncias en las Fuerzas, pero a veces las mujeres malinterpretamos el acoso, pero también depende de la conducta de la persona. Aquí en las unidades de la ciudad si se da el acoso, hay muchachas que son muy bonitas, pero todo depende de la persona, si pones límites desde un principio el acoso no se da porque la otra persona sabe a qué atenderse (...). (E 06, noviembre 2023).

La mayoría de hombres y mujeres (67,8% y 63,2%, respectivamente), han conocido al interior de las Fuerzas Armadas las campañas educativas para prevenir la violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, lo que significa que ha habido una difusión masiva de estos temas.

Preguntados(as) acerca de la contribución de estas campañas a la reducción de los problemas de vulneración de derechos, particularmente violencia intrafamiliar, acoso laboral y acoso sexual al interior de las FF.AA., la mayoría de quienes han conocido estas campañas, consideran que SI han contribuido a su reducción: 85,6% de los hombres y 67,9% de las mujeres.

Las tres Fuerzas cuentan con procedimientos y protocolos específicos para la actuación y seguimiento de casos de vulneración de derechos, desde su presentación y hasta su cierre (Anexo 15).

O2.P3. Estrategia d. Realizar un seguimiento oportuno y adecuado a los temas de violencia intrafamiliar a cargo de los Departamentos de Bienestar de Personal de cada fuerza.

Las Fuerzas reportan alrededor de 1.200 casos de violencia intrafamiliar atendidos en los 10 años de implementación de la PGFFAA. Además del seguimiento a estos casos, los Departamento de Bienestar de Personal de las FF.AA., han ejecutado planes y proyectos con el objetivo de prevenir la violencia de género, a través de charlas y visitas domiciliarias a las familias, así como conferencias y talleres de sensibilización al personal militar.

De igual manera brindan atención prioritaria con apoyo psicológico, de trabajo social y asesoramiento jurídico a las víctimas de violencia de género, para lo cual cuentan con procedimientos específicos. De acuerdo con testimonios del área de Bienestar de Personal, hay un déficit de profesionales en psicología para la atención de estos casos de violencia basada en género, y los casos de salud mental del personal, que también son prioritarios.

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

Objetivo 3: Política 1. Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género.

O3.P1. Estrategia a. Promover programas educativos para el cambio de patrones culturales, con enfoque de género y no discriminación, en Fuerzas Armadas, durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.

En conjunto las tres Fuerzas han capacitado en programas educativos para el cambio de patrones culturales con enfoque de género y no discriminación a 13.567 hombres y 1.442 mujeres, aspirantes, oficiales y tropa, durante los programas de formación, perfeccionamiento, especialización y educación continua. En el caso de la Fuerza Naval incluyó un programa educativo con estudiantes de 5to y 6to año de Liceos Navales (Cuadro 7).

Cuadro 7. Número de personal de FFAA, por sexo, capacitado en programas educativos para el cambio de patrones culturales con enfoque de género y no discriminación. Período 2013 - 2022

No.	Ramas de las FF.AA.	Hombres	Mujeres	Total
1	Fuerza Terrestre	8.579	56	8.635
2	Fuerza Naval	3.600	400	4.000
3	Fuerza Aérea	1.388	186	1.574
Total		13.567	642	14.209

Fuente: Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Naval, diciembre 2023; Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de las tres fuerzas.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

Además, las tres Fuerzas han incorporado en las mallas curriculares de sus escuelas de formación, perfeccionamiento y especialización varios temas relacionados a Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario y Género, incluida la normativa internacional, nacional y de las Fuerzas Armadas en el principio de igualdad y no discriminación.

O3.P2. Estrategia b. Fomentar y generar campañas educativas para prevenir la violencia de género, violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, y la educación sexual y reproductiva responsable.

De igual manera, las Fuerzas han diseñado y ejecutado alrededor de 500 campañas educativas para prevenir la violencia de género, violencia intrafamiliar, el acoso sexual y el acoso laboral. Las campañas incluyeron temas de DD.HH., D.I.H., mecanismos para la igualdad y no discriminación, conceptualización de violencia intrafamiliar y violencia de género, socialización de la cartilla de género, cultura de paz, equidad de género, fuerza pública y derechos humanos, movilidad

humana, prevención de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, trato igualitario y equidad de género para el personal de instructores de las conscriptos mujeres, socialización del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral de servidores/as y trabajadores/as civiles y militares, y/o toda forma de violencia de género contra las mujeres civiles y militares en los espacios de trabajo del Ministerio de Defensa Nacional.

Las campañas se difundieron de manera presencial en visitas a las unidades militares, a través de talleres, conferencias, seminarios y charlas; por medios físicos y virtuales, utilizando las plataformas (CEDMIL), portales institucionales, correo Zimbra; y, también mediante mensajes militares. Varios eventos han contado con la participación de especialistas y profesionales expertos en los temas tratados.

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

Objetivo 4: Política 1. Generar cambios en la legislación militar con enfoque de género.

O4.P1. Estrategia a. Incorporar el enfoque de género en las leyes y reglamentos militares, sin discriminación, estableciendo medidas de acción afirmativa para ampliar y fortalecer la participación de la mujer en Fuerzas Armadas.

El Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los Derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas (año 2009), que precede a la Política de Género de las Fuerzas Armadas, incluye los derechos de las mujeres militares que hasta entonces no habían sido considerados, constituyéndose en un hito fundamental para su incorporación en igualdad de condiciones que los hombres a la carrera militar.

En criterio de la Comisión Legislativa Militar, posterior a la emisión de la Política de Género de las Fuerzas Armadas, y como contribución directa de ésta, la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas incluye las siguientes acciones afirmativas:: (i) el reingreso de aspirantes a oficiales y personal de tropa luego de permiso de maternidad (Art 86); en caso de gestación una vez haya iniciado el llamado a cursos de perfeccionamiento, la candidata será seleccionada para el siguiente curso (Art 91); (iii) permiso con remuneración y no computable a licencias en caso de maternidad y paternidad.

O4.P1. Estrategia b. Incorporar en la legislación militar temas que regulen las actividades del personal de Fuerzas Armadas, garantizando los derechos constitucionales, especialmente aquellos relacionados con la situación de maternidad, paternidad, lactancia, etc., considerando el principio más favorable.

Al respecto, destaca el Capítulo II Gestación, maternidad y cuidado del recién nacido, de la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, que reconoce a las mujeres en estado de gestación, maternidad y cuidado del recién nacido los siguientes derechos: (i) no ser destinadas a dependencias de riesgo o áreas contaminadas, y otorgarles permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad (Art.- 182); (ii) la excepción de realizar dentro o fuera de la plaza, así como también fuera del país, debiendo cumplir con el régimen interno de la unidad, con las limitaciones propias de los períodos de maternidad y cuidado del recién nacido (Art.- 183); y, (iii) estar exentas de rendir pruebas físicas, registrándose la nota de la evaluación inmediata anterior. Superado el tiempo que se establece en el reglamento correspondiente para los períodos de gestación, maternidad y cuidado del recién nacido, se les concederá una etapa de reentrenamiento de tres (3) meses, previo al rendimiento de las pruebas físicas y realizando

una evaluación médica para determinar si está en capacidad o no de rendir destrezas militares. En caso de declararse que no se encuentra en capacidad, se registrará la nota del período inmediato anterior.

3.2. Eficiencia

El análisis de eficiencia se realiza para evaluar en qué medida se obtuvieron los resultados, de acuerdo con los recursos e insumos disponibles: tiempo, habilidades, técnicas, costos, entre otros.

En el proceso de evaluación no se pudo contar con evidencias del presupuesto y personal asignado para la implementación de la política. De igual manera son pocas las referencias a recursos en los informes presentados y en las entrevistas realizadas. Tampoco existe un presupuesto global o una referencia al presupuesto que requeriría la política para ejecutar las acciones estratégicas diseñadas. Esto se debe a que no existió un Plan de implementación costado ni tampoco evidencia de planes anuales con este objetivo. Las referencias a presupuestos para la implementación de la política aluden a planes de acciones estratégicas específicas. Con estos antecedentes, a continuación, se presentan los resultados de la revisión de la información disponible y entrevistas realizadas:

Se informa que, para el primer acuartelamiento de mujeres al Servicio Cívico Militar Voluntario, no se asignaron recursos económicos para las adecuaciones de infraestructura (USD755.000), exámenes médicos (USD32.300), vestuario y lencería (USD154.820). Las unidades militares solventaron con sus propios recursos estas necesidades. Tampoco se entregaron recursos para la capacitación alternativa por lo que las unidades militares gestionaron en sus respectivas jurisdicciones con diferentes instituciones y autoridades, logrando realizar capacitaciones en artesanías y microempresa. De igual manera se informa que los y las conscriptos no poseen seguro médico ni medicinas. Tampoco existió el número suficiente de personal profesional femenino para las funciones de instructoras y control de personal de conscriptos (Dirección de Movilización. CC.FF.AA., 2019).

La Fuerza Terrestre informa que “una vez revisado la información del periodo solicitado (2013 – 2023), no se evidencia proyectos específicos para la implementación de la Política de Género remitida por parte de la Unidad de Derechos Humanos de la Dirección General de Talento Humano; sin embargo, el presupuesto planificado, asignado y ejecutado de la Fuerza Terrestre, está amparado en el cumplimiento de metas y objetivos que benefician de manera integral al personal militar profesional y personal que cumple con el Servicio Cívico Militar Voluntario sin distinción de género” (Matrices Información Fuerza Terrestre, diciembre 2023. En base a registros administrativos de la Fuerza Terrestre).

La Fuerza Aérea informa el presupuesto del año 2023 para mantenimiento y readecuación de las instalaciones para uso del personal militar femenino, de USD8.151,79. En el caso de otras acciones, informa la implementación de la medición de clima laboral realizada en el año 2020, y de la encuesta a todo el personal de la institución, con la finalidad de identificar las expresiones de violencia de género, laboral e intrafamiliar, año 2023. Campañas comunicacionales para la prevención del acoso laboral y la discriminación. Todas estas acciones realizadas por la Dirección de Bienestar Social de la FAE (se desconoce el presupuesto asignado). De igual manera se reportan acciones de difusión de la PGFFAA que no requieren un presupuesto específico (Matrices Información Fuerza Aérea, diciembre 2023. En base a registros administrativos de la Fuerza Aérea). Manifiesta la falta de asignaciones presupuestarias para cumplir acciones como la dotación de uniformes para el personal militar femenino, que por esta razón no se ejecutó en su totalidad (Fuerza Aérea Ecuatoriana, 01 de marzo 2021).

Es necesario mencionar que los actores implementadores entrevistados consideraron la falta de presupuesto como un factor limitante para la implementación de la política, lo que constata la insuficiencia de este recurso.

“El otro problema que veo es el tema de recursos, recordemos, la política de género en el objetivo 2, por ejemplo, fomentar el buen vivir, la educación, la salud, etc. Lamentablemente estos recursos empiezan a priorizarse a cuestiones emergentes, se vuelve complejo tratar de cumplir en lo que es la política de género” (E 16, diciembre 2023).

“No puedo exigirles a las unidades que tengan todo, porque no tienen presupuesto para hacer las cosas” (E 05, noviembre 2023).

“No viene presupuesto para hacer nuevas obras sino solo para mantenimiento; entonces lo que hay tratan de cuidarlo, de mejorarlo, pero de ahí para hacer nueva infraestructura no hay” (E 02, noviembre 2023).

“Tenemos un presupuesto limitado y bajo esas circunstancias los recursos asignados nos dan más para mantenimiento que para alguna obra. Nosotros necesitaríamos aproximadamente unos 22 millones” (E 03, noviembre 2023).

Al igual que en el caso del presupuesto, no se cuenta con información que permita realizar una cuantificación de los recursos humanos aplicados en la implementación de la PGFFAA y su costo. Sin embargo, se conoce que las y los integrantes de las unidades de DD.HH., Género y D.I.H., del MIDENA, CC.FF.AA., y de las tres Fuerzas, en todos sus niveles, realizan el seguimiento a los casos de vulneración de derechos y, en general, a las acciones de implementación de la política. De igual manera, se consideran los equipos profesionales de las unidades implementadoras de las políticas y acciones estratégicas: Doctrina Militar, Escuelas de Formación y Perfeccionamiento, y UEMPE; Bienestar del Personal, Talento Humano, Sanidad, Jurídico; Infraestructura, Movilización y Unidades Militares donde se ejecuta el S.C.M.V., Operaciones de Paz; Comunicación, Comisión Legislativa; y, comandantes en repartos militares a nivel nacional.

En recursos humanos se puede afirmar que cuentan con recursos suficientes en número para la implementación de la política, pero se requiere mayores esfuerzos en su capacitación y sensibilización en los contenidos de la política y, particularmente, en derechos de las mujeres y en el principio de igualdad y no discriminación.

Respecto a los productos generados por la política, estos corresponden a los siguientes, de acuerdo a su naturaleza:

1. Leyes, reglamentos, protocolos y procedimientos de actuación en las áreas de intervención de la política: educación, salud, habitabilidad, trabajo, conciliación del trabajo y la familia, vulneración de derechos, atención a víctimas, S.C.M.V.
2. Planes y proyectos para la prevención de la violencia de género contra las mujeres; plan piloto del S.C.M.V.
3. Programas educativos y campañas de sensibilización, productos comunicacionales en salud sexual y reproductiva, prevención de violencia, corresponsabilidad en cuidados, cambio de patrones culturales.
4. Infraestructura de habitabilidad: construcción y mantenimiento de vivienda fiscal y operativa.
5. Mejoramiento y adecuación de espacios laborales.
6. Definición y dotación de uniformes para el personal militar femenino.

3.3. Impacto

3.3.1. Contribución de la política de género a alcanzar el objetivo global propuesto

De acuerdo con su propósito estratégico, la PGFFAA se concibió como una política inclusiva en el ámbito de la defensa, que pretendía contribuir de manera significativa a la integración de las mujeres en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares. Con base en los hallazgos encontrados en el proceso de evaluación, en el presente apartado se destacan las principales contribuciones de la política de género para la integración de las mujeres en las fuerzas armadas.

En términos generales, es posible afirmar que la política ha contribuido a alcanzar el objetivo global propuesto, se han implementado la mayoría de las estrategias previstas en función del presupuesto que anualmente fue destinado, cada una de las fuerzas en mayor o menor medida se ha apropiado de la política, adaptando su infraestructura y directrices internas para dar cumplimiento al marco normativo que, en entre 2013 y 2022, fue emitido para garantizar el ejercicio de los derechos del personal militar, con énfasis en la protección de la maternidad.

La política de género produjo un impacto positivo en las y los beneficiarios, existe un mayor conocimiento sobre el enfoque de derechos humanos, a partir de su inclusión en las mallas curriculares y en los procesos de promoción y difusión realizados, se evidenció el conocimiento de la normativa de derechos existente y de las sanciones específicas en casos de vulneración de derechos, acoso laboral, abuso y/o violencia física o sexual, así como los canales de denuncia.

Existe un importante avance en el tratamiento formal de las condiciones que facilitan el acceso de las mujeres a las fuerzas armadas, no obstante se constata la necesidad de avanzar de manera consistente hacia la transformación de patrones culturales que frenan la plena incorporación de las mujeres en el sector defensa, es preciso cerrar la brecha existente entre el discurso oficial favorable a la igualdad de género y algunas prácticas estereotipadas y/o discriminatorias que lo contradicen en el día a día.

Un reto adicional para la nueva política de género es el abordaje de la perspectiva de género y el principio de igualdad y no discriminación, en términos amplios, que permita cuestionar las creencias que naturalizan situaciones de desigualdad basadas en las diferencias biológicas y en los estereotipos sobre los roles de género, revisar los parámetros masculinos con los que se valora o no la participación y aportes de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida militar, así como garantizar los derechos del personal militar sexualmente diverso, entre otros aspectos fundamentales para la transformación de condiciones discriminatorias o excluyentes que aún están presentes en las fuerzas armadas.

“Yo, creo que el principal impacto de la política de género evidentemente es, poner sobre el diálogo las problemáticas que puede haber, falta bastante trabajo en cuanto al tema de controlar y prevenir los temas discriminatorios, basados en género y no solamente entre hombres y mujeres, sino entre las diversas identidades de género, y el tema que igual falta bastante es el tema del buen vivir, recursos, son los primeros elementos que faltaría trabajarlos con mayor prioridad”. (E 16, diciembre 2023).

A. Integración de la mujer en la institución militar

De acuerdo con la mayoría de personas consultadas, la implementación de la política ha contribuido significativamente en la integración militar femenina. A través de la encuesta en línea se preguntó: ¿Considera que la política ha contribuido a la integración de las mujeres, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares?, en promedio las personas consultadas puntuaron en 7,63 su respuesta, en un rango del 1 al 10,

siendo 1 total desacuerdo, y 10 total acuerdo (Cuadro 8). Asimismo, en las entrevistas y grupos focales fue generalizada esta apreciación por parte de las y los participantes.

Cuadro 8. Calificación promedio sobre 10 de la contribución de la política a la integración de las mujeres a las FF.AA., garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares (año 2023)

Total	Sexo		Tropa		Oficial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
7,63 / 10,0	7,08 / 10,0	7,66 / 10,0	7,36 / 10,0	7,68 / 10,0	6,76 / 10,0	7,54 / 10

Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

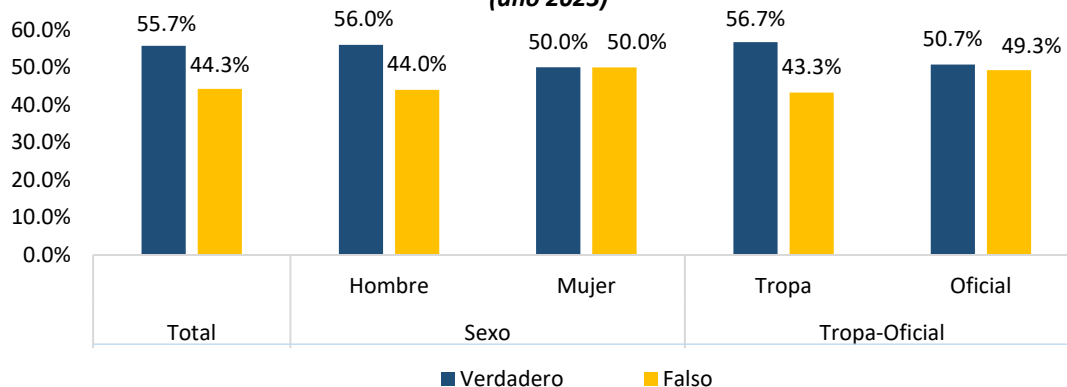
Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

A partir de la implementación de la política de género se ajustó el marco normativo que garantiza la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares; entre las principales, se cita: Reglamento Transitorio para Garantizar el Principio de Aplicación Directa e Inmediata de los Derechos del personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas (2009); Reglamento de Disciplina Militar (2013); Reglamento a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas (2011); Reglamento de Uniformes del Personal de Oficiales y Tripulantes de la Armada del Ecuador (2014) -referente para las otras Fuerzas-; Ley y Reglamento para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres (2018); normativa para el uso de la vivienda fiscal de las tres Fuerzas. Y, en lo principal, la “Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas” y sus reglamentos (2023).

Existen condiciones que viabilizan o frenan su permanencia, la posibilidad real de acceder a todos los campos de actuación militar y a todos los grados y niveles de decisión. La calidad de vida del personal militar se ve afectada por la coexistencia de condiciones formales favorables a la igualdad y un ambiente laboral que presenta situaciones de acoso, violencia, sexismo, discriminación, exclusión y desigualdad, como lo muestran los datos registrados.

Frente a la afirmación: **La inclusión de las mujeres en las FFAA responde más a una exigencia política que a una necesidad real**, tanto para hombres como para mujeres existe una posición dividida. Esta percepción da cuenta de la realidad cotidiana de las mujeres al interior de la institución.

Gráfico 25. Porcentaje de miembros de las FF.AA. por sexo, oficialidad y tropa, que responden verdadero o falso a la afirmación: La inclusión de las mujeres en las FFAA responde más a una exigencia política que a una necesidad real (año 2023)



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

De acuerdo con un estudio comparativo sobre participación femenina en las fuerzas armadas de los países de la OTAN *“cuanto más alto es el nivel de igualdad de género en la sociedad, mayor es también la inclusividad de género en las Fuerzas Armadas. (...) La reducción de las asimetrías existentes dependerá mucho más de la existencia de políticas específicas y del modo en que los factores externos determinen la orientación y los procesos de decisión en el interior de las Fuerzas Armadas”*. Es relevante analizar la sugerencia de elevar el estatus de la política dotándola de mayor nivel de exigibilidad en la implementación de sus objetivos y estrategias (Carreiras, 2018).

“La institución se conforma por personas que somos temporales y si los cambios que se busca hacer son únicamente a una fracción de la sociedad ecuatoriana, y del resto de la sociedad no se toma acciones, el trabajo no es completo, (...) debería de haber una política de género a nivel Ecuador que se aplique para las fuerzas de seguridad, de esa manera se tendría un paraguas adicional, como una política de Estado, no como de gobierno, y eso es otro problema porque si el impulso de la política de género, termina en una implementación del personal que se encuentra de turno, no solo de la política, puede ser también a nivel militar, del Comando Conjunto, ahí falta muchísimo, de qué la política deje de ser un tema de intereses o divisiones más bien de una visión, de política, de Estado, esa es la principal problemática.” (E 16, diciembre 2023)

Considerando que históricamente la conformación de las FF.AA. fue eminentemente masculina y que en la práctica supuso modificar elementos simbólicos y prácticos, la mayoría de los hombres consultados consideran positiva la incorporación de las mujeres. Entre los principales aportes de las mujeres destacan: su alta capacidad para considerar los detalles en las decisiones que deben tomarse cotidianamente; su profesionalismo en procesos de vinculación con la comunidad, donde juegan un papel importante en las requisas y controles de carretera o fronteras, o en situaciones de conmoción social que demanda la presencia del contingente militar de manera permanentemente. Al mismo tiempo, se evidencia estereotipos frente a la presencia de mujeres como, por ejemplo, al valorar positivamente la alegría, el sonido de la voz y la risa femenina, como un aporte para la vida institucional y la imagen institucional.

Es destacable que las primeras cinco antigüedades de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea (ETFA), en el año 2023, fueron mujeres, en el grupo focal en el que participaron, podía evidenciarse su empoderamiento, resultado del trabajo, comprometido y esforzado, realizado por cada una de ellas.

“La incorporación de las mujeres supuso un impacto en la cultura institucional, en los paradigmas de lo que se consideraba que puede o no hacer una mujer, visibilizando la realidad social. Generó un impacto positivo, porque empezaron a considerar las particularidades de las compañeras. Persisten estereotipos, pero se ha reducido paulatinamente.” (E 01, noviembre 2023).

Adicionalmente, el personal masculino que participó en los grupos focales coincidió en que las mujeres son *“muy buenas en temas administrativos, por lo que es muy conveniente que ellas desempeñen esas funciones.”* (GF 05, noviembre 2023). El aporte de las mujeres es visto como “apoyo” a las funciones del personal masculino, podría inferirse un estereotipo de género, al asignar mayoritariamente a esas áreas el desempeño femenino, y dejar las armas para el personal masculino en la mayoría de los casos.

“En la parte administrativa si van a rendir, pero en la parte operativa pienso que no, por ejemplo, ahorita las envían a otra plaza, pero para ellas es más complicado porque tienen hijos, están casadas y por eso no les mandan. Además, tienen que dormir en carpas todos juntos, ahí la mujer como se cambia, lo más fácil es dejarlas en lo administrativo.” (E 02, noviembre 2023).

“Nos ayudan en los controles militares, eso es bueno para evitarnos problemas en las requisas o controles de frontera a ciudadanas mujeres” (E 01, noviembre 2023).

“Las mujercitas son sobre todo madres y esposas”. (GF 01, noviembre 2023)

“Las mujeres no deben ir al campo de batalla porque una baja femenina afectaría demasiado la moral de la tropa, si fuesen tomadas prisioneras o heridas, todo el batallón se desmoronaría”. (E 08, noviembre 2023).

“Aquí no hay ningún tipo de discriminación aquí es de acuerdo a la capacidad que tienen sea hombre o sea mujer. A veces la mujer hasta tiene mejor capacidad en el deporte que el hombre.” (GF 07, noviembre 2023)

Finalmente, se consultó sobre las motivaciones para el ingreso a las FFAA., tanto de hombres como de mujeres, destacan su gran respeto por referentes familiares o amigos que han sido parte de las FFAA., destacaron el carácter, el valor, la disciplina, el orden y la honestidad como atributos que pretenden honrar en sus propias carreras profesionales.

“La motivación principal es para demostrar que las mujeres somos capaces de muchas cosas, que aquí no venimos a formarnos mujeres ni hombres, sino aquí se vino a formar soldados, que tenemos las mismas capacidades de los hombres, el mismo desempeño y el mismo poder, solo con la gran diferencia de que somos mujeres y hombres (...)” (GF 08, noviembre 2023).

“Mi abuelo, me formó de una manera recta desde pequeño, y en sí fue una vocación mía y poder llegar a ser el primer militar en la familia, entonces es un orgullo para mí.” (GF 07, noviembre 2023).

B. Adaptación de las FFAA para la incorporación de las mujeres

En términos formales, respecto al acceso de las mujeres a las FFAA, en los procesos formativos, así como durante la carrera militar, se incorporó el enfoque de derechos humanos e igualdad de género en las mallas curriculares. Se emitió normativa interna que establece las pautas de actuación y los parámetros de sanción para los actos que atenten contra la integridad física y sexual de las mujeres y hombres. Gracias a la implementación de la política se viabilizó la aplicación del “Reglamento Transitorio para garantizar el principio de Aplicación Directa e Inmediata de los Derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas (2009).”

En la mayoría de entrevistas, las y los participantes expresaron que las FFAA se adaptaron para ajustarse a la incorporación de mujeres a la carrera militar, tanto a nivel de infraestructura como de regulaciones requeridas. Sin embargo, una de las mujeres entrevistadas de mayor rango, afirmó que “fue irresponsable que la mujer ingrese”, debido a que no existían las condiciones adecuadas para ello, refiriéndose principalmente a temas prácticos como la infraestructura, que a la fecha sigue siendo insuficiente, así como a la sensibilización y capacitación que el personal masculino debía recibir para propiciar un cambio en las percepciones y conductas estereotipadas, sobre el rol femenino. En el caso de las Fuerzas Armadas, de 33 repartos, 23 cuentan con zonas específicas para mujeres, en 21 de estas locaciones se realizaron adecuaciones y en 19 de ellas existe un déficit de infraestructura específica para mujeres.⁶ Con respecto al S.C.M.V., la normativa prevé que los comandantes de las unidades garanticen “que la infraestructura a ser empleada tenga las garantías básicas de seguridad, equidad, comodidad y privacidad necesaria, para el reclutamiento, permanencia y licenciamiento del personal femenino” (literal c).⁷

“En realidad es muy complejo, desde mi punto de vista, hasta cierto punto fue irresponsable que la mujer ingrese a las fuerzas armadas, porque yo no estoy nada contenta con eso que se dice,

⁶ Informe de implementación de la Fuerza Naval (ANEXO C Detalle de adecuaciones y construcciones), marzo 2021.

⁷ Directiva CCFFAA-G-11-DMM-3-b-2023-002, para normar el reclutamiento, permanencia y licenciamiento del personal femenino que realizará el servicio cívico militar voluntario en las fuerzas armadas. (2023).

que hemos hecho camino al andar, a través de sufrimiento, no tenemos infraestructura, ni siquiera se preparó al personal, el pensamiento del hombre y que la mujer entra a la fuerza aérea, aquí podemos decir una cosa, pero lo que se vive es otro escenario (...) el personal en las comisiones no tiene ni a donde llegar porque no existe lugar”. (GF 03, noviembre 2023).

“Yo pienso que se debería tener en todas las unidades militares lugares adecuados para que las mujeres puedan participar de todas las áreas de la vida militar”. (E 01, noviembre 2023)

C. Cambios evidenciados, por mujeres y hombres, a partir de la política de género

Respecto de los cambios que han evidenciado las mujeres a partir de la implementación de la política de género, se destaca de manera unánime la existencia de normativa y de canales adecuados de denuncia sobre posibles vulneraciones de sus derechos.

“A través de los reglamentos se presentan informes y las autoridades toman cartas en el asunto, talento humano es el área encargada de estas situaciones y también por la cartilla de género sabemos que es lo que automáticamente tenemos que hacer, según el caso pasa a la parte disciplinaria o si no a la parte legal después del análisis previo (...). (E 13, diciembre 2023).

“En el reglamento interno dice que, si uno sufre algún tipo de acoso laboral o profesional, lo único que tiene que hacer es realizar un informe al comandante, si es el comandante el que te acosa, él tiene 48 horas para elevar a la Defensoría del Pueblo, y nosotros poder ir directamente al Ministerio de Defensa”. (GF 04, noviembre 2023).

Para el personal masculino, la incorporación de las mujeres supuso un cuestionamiento a los prejuicios sobre la capacidad femenina para afrontar la vida militar, implicó ceder espacios tanto físicos como simbólicos, demandó procesos de capacitación sobre igualdad de género, normativa, regulaciones y sanciones disciplinarias vinculadas a la protección de derechos, debieron cambiar sus códigos de convivencia para respetar la privacidad de las mujeres y lo más relevante, una vez alcanzados los rangos y antigüedades propios del grado militar, recibir órdenes de mujeres militares.

“(...) yo he visto que las mujeres a veces dan más que un hombre. A veces el hombre se rinde más fácil que las mujeres, entonces por mi parte sí está bien que las mujeres sean parte de la vida militar en la Fuerza Aérea” (GF 08, noviembre 2023).

“Ahora mismo ya no veo ningún cambio porque realmente ya nos hemos adaptado a tal punto que cumplen el mismo régimen, cuando recién ingresaron lógicamente si fue un cambio radical, desde los baños, la lavandería tenía que ser específica porque tenían que lavar sus interiores, como hombres no teníamos esas prestaciones, y más bien nos adaptamos a las necesidades que tenía el género femenino”. (GF 13, diciembre 2023).

“La cartilla de género se conoce más, ya que tiene muchas publicaciones, a través de talento humano, en las órdenes del día, en los formularios por Google, se insiste ya que algunas sanciones son caras, y se tiene que pagar al Estado, nos mandan a publicar disculpas públicas en el Ministerio de Defensa, como institución si afecta a la imagen; dentro de la planificación anual se da conferencias y charlas sobre equidad de género, derechos humanos”. (E 07, noviembre 2023).

Actualmente, se habla de la camaradería existente y se afirma que no hay marcha atrás en la progresiva incorporación femenina, se reconoce su aporte humano y profesional como relevante y complementario en la vida militar, aunque reconocen que subyacen estereotipos de género.

“En base a las experiencias que nos han contado y lo que se ha visto es lo que uno ingresa a la vida militar, yo podría decir que es una de las experiencias más gratas porque aquí se vive cosas que en otro lugar no se puede vivir, son lazos que son eternos” (GF 09, diciembre 2023).

D. Principales problemáticas de hombres y mujeres por su condición de género

El personal que participó en el proceso de evaluación confirmó que los problemas identificados por la política de género en su formulación subsisten en la actualidad y constituyen factores que afectan a mujeres y hombres militares, principalmente las que se describen a continuación:

1. Cultura institucional con sesgos de género. Sin desconocer los avances logrados por las FF.AA. a partir de la promulgación de la política de género en materia de igualdad formal, la cultura institucional presenta sesgos de género.

En términos porcentuales las mujeres tienen una baja representación en las fuerzas armadas (Gráficos 4 y 5), mínima presencia en la especialidad de armas (Gráficos 6 y 7) y escasa participación en niveles de decisión (Gráficos 8, 9, 10), lo que evidencia una política restrictiva (tácita) respecto de la incorporación real de las mujeres, que en estos diez años se ha mantenido por debajo del 5%, reforzando una cultura organizacional con baja inclusión para las mujeres. Las mujeres se encuentran mayoritariamente en áreas administrativas y de bienestar y cuidado (especialistas en salud) reproduciendo los estereotipos sobre las capacidades propias del género femenino; con menor acceso a posiciones de decisión.

En las entrevistas y grupos focales se reporta discrecionalidad en la aplicación de la normativa específica que garantiza el ejercicio de los derechos de las mujeres. En la encuesta, se pide calificar el nivel de aplicación del Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los Derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas, siendo 0 nunca se aplica y 10 siempre se aplica, las mujeres califican en 6,39 y los hombres en 7,59 (Cuadro 9).

Cuadro 9. Calificación promedio del nivel de aplicación de la normativa, según sexo y total (año 2023)

No.	Personal militar	Calificación promedio del nivel de aplicación de la normativa
1	Mujeres	6,39 / 10,0
2	Hombres	7,59 / 10,0
	Total	7,53 / 10,0

Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

“La cartilla es todo lo que dice la ley y hablo por todas las mujeres de la base, hemos tenido inconvenientes porque incluso nos han dicho que la cartilla no sirve. Creo yo que no se da la capacitación correcta a los que están al mando, porque viene una disposición y aquí dicen que no está en la ley y no se cumple, un ejemplo claro fue para las elecciones nos concentramos y vino una disposición mediante un oficio diciendo que las que son casadas entre militares tanto hombres como mujeres no cumplen la guardia, pero aquí dijeron que no, que si o si hay que cumplir la guardia, y a mí me dijeron eres militar no tienes que reclamar nada y yo creo que esa no debió ser una respuesta” (GF 02, noviembre 2023).

“Yo pediría que se normalice la situación de las mujeres, que no exista el estar luchando para que se cumpla una directiva. La cartilla de género salió en el 2017, son años que lo único que nosotras queremos es que se cumpla, y hay hombres que dicen ya les vamos a quitar la cartilla porque eso es una alcahuetería.” (...) “A veces la ley se vuelve muy interpretativa, los comandantes están esperando el documento del Ministerio de Defensa, para hacer cumplir y que les digan textualmente eso.” (GF 04, noviembre 2023).

“Yo creo que más es un problema social el que tenemos, hemos llegado a un punto donde ya vemos las cosas normales, pero justamente las leyes o nuestra idiosincrasia y nuestra cultura justifican estas situaciones” (E 16, diciembre 2023).

“Debería crearse otro organismo en el Ministerio de Defensa donde uno pueda ir a exponer su caso.” (GF 05, noviembre 2023)

Los comentarios citados dan cuenta de la persistencia de esta problemática, que demanda seguimiento y el establecimiento de sanciones en caso de incumplimiento en su aplicación.

2. Situaciones de discriminación y violencia de género. En discriminación de género, el 50,3% de las mujeres y el 20,7% de los hombres; en acoso laboral el 34,8% de mujeres y el 19,8% de hombres; en acoso sexual el 19,1% de mujeres y 8,2% de hombres; y, en violencia sexual el 7,1% de mujeres y el 3,4% de hombres (Gráfico 20), afirman conocer o haber experimentado estas vulneraciones de derechos, en mayor grado por parte de un superior, lo que denota un claro abuso de poder o jerarquía. El temor a ser juzgados como débiles, y especialmente el temor a represalias reduce el acceso a la justicia, menoscaba la confianza en los canales oficiales y en el sistema disciplinario; frena el empoderamiento del personal femenino que debe adaptarse a las condiciones de una institución mayoritariamente masculina; lo que, en consecuencia, reduce su capacidad para aportar al crecimiento y consolidación de las fuerzas armadas y de la sociedad en términos amplios.

“Yo creo que no lo harían pero más que nada por la presión cultural por el estigma que puede haber, bueno le pongo un ejemplo: Imagínese que venga yo y diga me están acosando pero más es por una situación cultural, porque si me voy por lo legal si pongo mi demanda las leyes me van amparar, a lo mejor sería víctima del bullying social pero más allá de eso, pero la ley en nuestro país le permite que usted tenga la apertura de denunciar si es que se siente agraviado por alguna situación y las entidades correspondientes sabrán investigar”. (GF 01, noviembre 2023).

Adicionalmente, de acuerdo con lo expuesto por personas del área de sanidad, la violencia intrafamiliar es una problemática que afecta a las familias militares, por la dinámica propia de la vida militar.

3. Falta de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La conciliación entre lo laboral y el trabajo de cuidado de las y los hijos menores de edad o con alguna condición de dependencia y/o discapacidad, es una problemática que persiste para las mujeres cabeza de familia, asociado a ello, el déficit de vivienda fiscal y la ausencia de centros de cuidado infantil, afecta principalmente al personal femenino y en mayor medida a las madres solteras cuando no cuentan con un círculo familiar de soporte en las localidades asignadas en los países. La falta de una estrategia efectiva de conciliación afecta a ambos géneros en su estabilidad conyugal, en la vida escolar y emocional de los hijos e hijas, afectando la salud mental del núcleo familiar.

De acuerdo con las personas entrevistadas, en las parejas entre militares, los permisos parentales, son otorgados con mayor énfasis a las mujeres, aunque el hombre sea quien lo solicita. En parejas mixtas, si un hombre solicita un permiso se insiste en que su pareja (civil) sea quien resuelva la problemática doméstica. Adicionalmente, los países tienen un impacto en la vida familiar del personal militar, ya que afecta en gran medida la conciliación laboral y familiar.

“Si nos gustaría que aquí se impulsen un lugar seguro para dejar a los niños, dando prioridad a la madre soltera, que se opte por las mujeres darnos el lugar de residencia cerca a nuestros domicilios”. (GF 05, noviembre 2023).

“La mayor dificultad para las mujeres militares es la conciliación entre maternidad y la profesión, situación personal proyectos de vida, como familia le limita a la mujer” (E 06, noviembre 2023).

“Conscientemente mi esposo si lo quiere (solicitar permiso para temas de cuidado), pero la visión que la academia tiene es diferente porque dicen que pida permiso la mujer” (GF 04, noviembre 2023).

“Otro estudio estadístico que se necesita es a nivel familiar; cuántas mujeres están divorciadas, cuántas mujeres son jefes de hogar. Es un poco complicado mantener una relación familiar con alguien civil, es casi imposible”. (GF 03, noviembre 2023).

4. Deficiente atención a la salud integral. El acceso a exámenes médicos específicos para mujeres y hombres es un problema que impacta en la calidad de vida del personal militar. Existe una insuficiente cobertura para el diagnóstico de enfermedades catastróficas tanto para hombres como para mujeres (cáncer de próstata, mama, tiroides, piel), las fichas médicas no han incorporado exámenes de próstata y mama, éstos se realizan en función de la valoración médica únicamente, lo que se convierte en un factor de riesgo latente para el personal militar.

La salud mental, la salud sexual y reproductiva, con énfasis en las enfermedades de transmisión sexual, el VIH SIDA, son problemáticas que afectan a ambos géneros y deben abordarse de manera consistente.

“Tenemos carencia de especialistas y fuerzas armadas por su rol por su trabajo, por permanecer distanciados de sus familias, necesitan apoyo psicológico; las principales problemáticas son: depresión, adicciones, alto índice de divorcios, madres solteras, segundos hogares, viene la disfuncionalidades de hogares y se dan grandes conflictos, entonces se requiere brindar apoyo psicológico, necesitan que constante haya profesionales que visiten las unidades que están más apartadas, como son el Oro, Carchi, el Tiputini, fronteras para que les den el apoyo psicológico (...)” “Los directores de sanidad deben coordinar con bienestar de personal y talento humano para programar visitas periódicas a las unidades para charlas, pero lamentablemente muchas veces omiten puntos tan importantes como la promoción, la prevención y el apoyo psicológico”. (E 06, noviembre 2023).

5. Infraestructura insuficiente. La falta de infraestructura es una problemática, citada recurrentemente, para la plena incorporación de las mujeres y la permanencia de aquellas que actualmente están en las filas de cada una de las fuerzas. Del total del personal de Fuerzas Armadas, el 55,4% de las mujeres y el 28,4% de los hombres acceden actualmente a vivienda fiscal (Cuadro 4). De acuerdo con lo explicado por las personas entrevistadas se prioriza las parejas de militares para la asignación de vivienda; es el personal de tropa quienes acceden en mayor número, por un período máximo de 12 años, según normativa específica. Aunque no existen restricciones normativas, las madres solteras no tienen acceso a vivienda fiscal, sino a vivienda operativa (dormitorios, canchones, entrepuentes, otros), donde no pueden habitar sus hijas/os, ya que es específica para personal soltero, excepto en la Fuerza Naval que si pueden acceder. El mal estado de la infraestructura también es una problemática que afecta a hombres y mujeres.

E. Barreras que inciden en el acceso y permanencia de las mujeres en las FFAA

Las principales barreras existentes son de tipo cultural, los estereotipos sobre los roles de género que subyacen en las decisiones institucionales permiten o no el acceso de mujeres a las diferentes especialidades o armas, existe una brecha entre el discurso y las prácticas institucionales. Como se presentó en los Gráficos 5 y 6, las mujeres mayoritariamente están asignadas a las áreas de apoyo (técnicos, servicios y especialistas).

Las mujeres militares no tienen acceso a las armas de combate, en las especialidades de artillería, la infantería y la caballería en la Fuerza Terrestre, y submarinismo en la Fuerza Naval, excepto en la Fuerza Aérea en la que las mujeres si han accedido a la única arma que es la de pilotos de combate. Las mujeres de la tropa no tienen acceso a la especialidad de armas. Ninguna mujer ha obtenido el grado de General o Almirante en la oficialidad; tampoco en la tropa han obtenido el grado más alto de Suboficial Mayor, porque aún ninguna cumple el tiempo de servicio para alcanzar estos grados.

“Yo estuve en una charla a nivel mundial, estábamos civiles y militares fue una charla online, hablaron de la mujer en la guerra, había militares jóvenes manejando tanques en otros países, ¿por qué aquí no se incorporan a la caballería? (GF 10, diciembre 2023).

Respecto de la permanencia tanto de hombres como de mujeres los niveles de deserción ocurren mayoritariamente en el primer año de formación, porque su expectativa de la vida militar no se ajusta a la realidad cotidiana, tanto por el nivel de exigencia física como por la disciplina que se imparte.

Otro aspecto, citado como causa del abandono de la carrera militar, son las lesiones provocadas en el primer año de formación: fracturas de cadera por estrés, periostitis de tibias, tendinitis, esguince de tobillo, entre otras. Algunas personas consultadas indicaron que para no mostrar “debilidad” frente a la exigencia física requerida se oculta la lesión, que si no son tratadas a tiempo causan mucho dolor e incluso incapacidad, y son la causa de las bajas por causas médicas. Por su recurrencia, es pertinente analizar la causalidad de este fenómeno que supone un riesgo para la salud, así como una barrera para la permanencia de las mujeres.

La dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral es una de las barreras que más impacto negativo tiene en la vida del personal militar, con mayor incidencia en las mujeres por la falta de corresponsabilidad masculina o la falta de estructuras de apoyo familiar. Las regulaciones que garantizan el derecho a la maternidad, la lactancia, crianza, el cuidado, en muchos casos son consideradas como un privilegio.

F. Situaciones de exclusión o discriminación que la política ha contribuido a cambiar y/o persisten en el interior de las Fuerzas Armadas

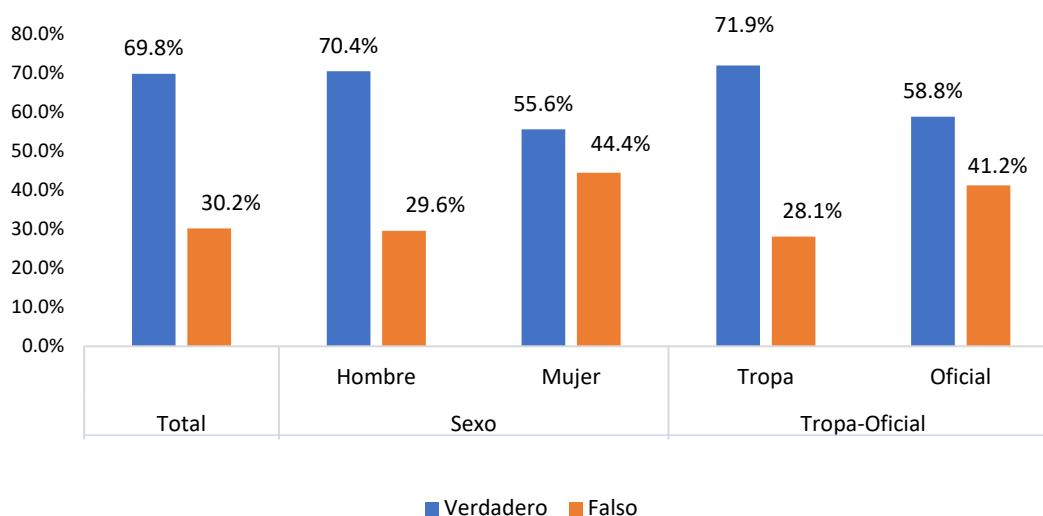
La política de género ha contribuido a incorporar de manera formal la normativa necesaria para garantizar condiciones de igualdad, que prohíbe y sanciona todo hecho de exclusión o discriminación en razón de género al interior de las FFAA, factor que ha incidido en la transformación paulatina de esquemas mentales arraigados. Sin embargo, subsisten creencias estereotipadas que refuerzan el rol de las mujeres como madres y esposas como su principal sentido vital o la colocan en el otro extremo del espectro moral, es decir, se estigmatiza y/o critica conductas que cuando son realizadas por hombres, son vistos como normales.

Asimismo, a nivel formal no existen obstáculos para el acceso, permanencia o promoción de las mujeres en las fuerzas armadas, no obstante, existe un techo de cristal que aleja a las mujeres de los grados y cargos de decisión. La plena incorporación de las mujeres en términos de paridad, no será una realidad a corto plazo, solo pueden ingresar en función de un cupo que determina el Comando General de las Fuerzas Armadas, con base en la necesidad institucional y el presupuesto anual.⁸

Respecto al trato igualitario, el 44 % de las mujeres encuestadas, considera que al interior de las Fuerzas Armadas no existe igual trato para hombres y mujeres.

⁸ El concepto techo de cristal se refiere a las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional.

Gráfico 26. Porcentaje de miembros de las FF.AA. por sexo, oficialidad y tropa, que responden verdadero o falso a la afirmación: Al interior de las Fuerzas Armadas existe igual trato para hombres y mujeres (año 2023)



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

En los comentarios que se cita a continuación, se puede evidenciar un machismo muy arraigado que contrasta (o contradice) con la posición políticamente correcta de la mayoría de personas consultadas, que afirman que *“no hay distinciones entre mujeres y hombres al interior de las FF.AA.”*. Esta ambivalencia es propia de una cultura que, si bien a nivel formal ha asumido la igualdad de derechos, en la práctica reproduce creencias estereotipadas sobre los roles de género, generando discriminación indirecta o por resultado.⁹

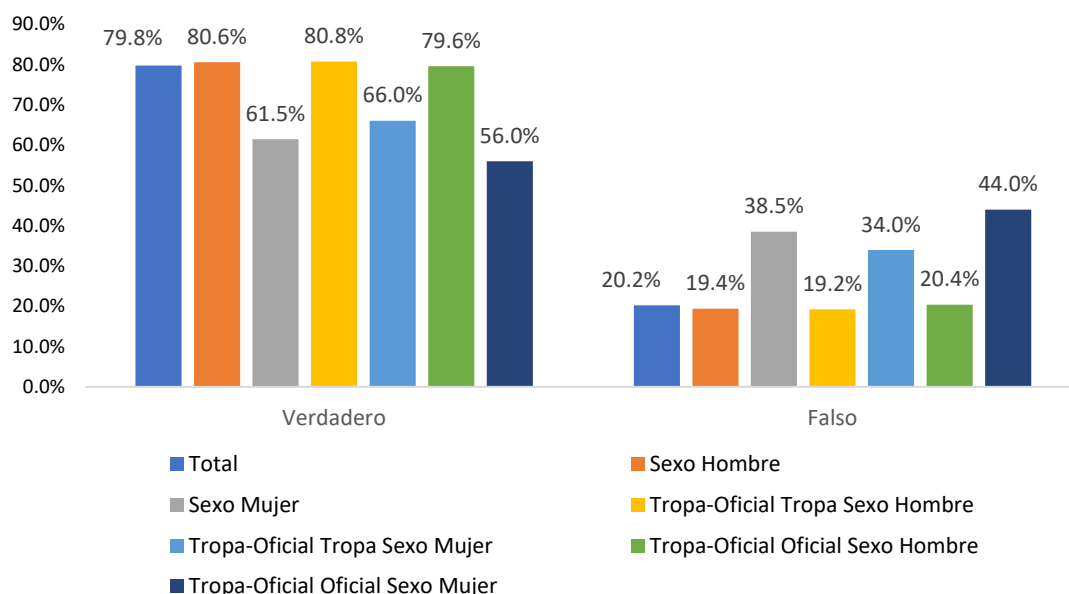
“Si hay eso, en el ejército cuando le quieren molestar le molestan, cuando le ponen el ojo para despecharle, a una chica le sancionaron con 3 a 5 días arresto de rigor porque le encontraron mal en la guardia” (GF 04, noviembre 2023).

“Pero en las unidades militares que son en la selva, si se da el acoso laboral porque ahí el jefe de la unidad es la máxima autoridad y se cree con más derechos que a veces ni tiene y las mujeres por temor a que les sancionen, por temor a llamadas de atención en su ámbito laboral no lo denuncia, no lo dice”. (GF 01, noviembre 2023).

A través del sistema jerárquico se establece la escala de mando que rige en fuerzas armadas, a nivel formal garantiza que se respete y valore la jerarquía del personal femenino de la misma manera que la del personal masculino. En las entrevistas y grupos focales, se afirmó que no hay diferencia en cuanto al sexo de la persona al mando, sin embargo, en la encuesta se solicitó calificar como verdadero o falso la siguiente afirmación: **La jerarquía del personal femenino se respeta de la misma manera que la del personal masculino**, el 44% la oficialidad femenina y el 34% de la oficialidad de Tropa femenina, consideran falsa dicha afirmación (Gráfico 27).

⁹ Discriminación generada no sólo por tratar a personas iguales de forma distinta, o por ofrecer igual tratamiento a quienes están en situaciones diferentes; sino que también puede ocurrir indirectamente cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral ubica a un grupo social específico en clara desventaja frente al resto. <http://www.derechoglobal.cucsh.udg.mx/index.php/DG/article/view/176>

Gráfico 27. Porcentaje de miembros de las FF.AA. por sexo, oficialidad y tropa, que responden verdadero o falso a la afirmación: La jerarquía del personal femenino se respeta de la misma manera que la del personal masculino (año 2023)



Fuente: Encuesta aplicada al personal femenino y masculino de las FF.AA. a nivel nacional. 04 a 08 / 12 / 2023.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

“La verdad no sabría porque no he tenido la oportunidad que me comande una mujer, veo a las mujeres antiguas ejercer su rol de mando, pero al igual que un hombre creería yo que si toma una decisión nosotros como militares tenemos que apoyar, asesorar y administrar hasta el nivel que nos compete a nosotros al final de cuentas tenemos que cumplir la misión y ese es el objetivo” (...). Tiene que respetarle, pero si se lo hace, pero hay que exigir y demostrar. Hasta ahorita no he visto que se le burlen a una mujer superior y si no le gusta por las buenas o por las malas tiene que respetar y ahorita está complicado por el nuevo cambio de ley por qué las sanciones afectan en el ascenso” (E 02, noviembre 2023).

“Mi papá me enseñó que cuando hay varias mujeres, es mejor no opinar, porque siempre se lleva las de perder” (...) Una oficial me castigó, me daba risa, que me mande una mujer, porque un hombre es mejor en todo” (GF 14, diciembre 2023).

G. Nivel de cumplimiento de la teoría del cambio implícita en la política de género

La formulación de la política de género no contó con un sistema de indicadores que permita establecer con claridad el nivel de cumplimiento de la teoría del cambio propuesta, misma que fue reconstruida por el equipo consultor a fin de aproximar un criterio uniforme sobre el avance alcanzado, cuyos análisis se recoge en los criterios de eficacia, eficiencia y coherencia (Anexo 1. Teoría del cambio reconstruida).

Una vez concluido el proceso de evaluación, con base en los resultados del análisis de eficacia, eficiencia, coherencia e impactos, las principales problemáticas y las barreras identificadas, es posible afirmar que el propósito de la teoría del cambio (reconstruida): “Las mujeres militares se encuentran integradas en la institución militar, con igualdad de derechos y oportunidades que los hombres militares”, se ha cumplido de manera parcial. En términos de igualdad formal, se registra mayores avances: las reformas normativas han sido implementadas de manera consistente; sin embargo, su aplicación se realiza con ciertos márgenes de discrecionalidad que deben ser revisados para corregir vicios o errores de interpretación. En consecuencia, la igualdad

material presenta mayores retos, ya que los factores de desigualdad que la política pretendió erradicar, siguen presentes en la actualidad.

El Comité de la CEDAW, plantea que *“un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto con el hombre, que el Comité interpreta como **igualdad sustantiva**. Además, la Convención requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No es suficiente garantizar a la mujer un trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado. En ciertas circunstancias será necesario que haya un trato no idéntico de mujeres y hombres para equilibrar esas diferencias. El logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer.”* (ONU CEDAW, 2004)

En este sentido, el reto de la nueva política de género consiste en reducir la tensión existente entre los avances alcanzados en términos de igualdad formal (normativa) e igualdad sustantiva; es decir, en la materialización de dicha igualdad en hechos concretos, para ello deberá desarrollar acciones para eliminar los riesgos y obstáculos planteados en la teoría del cambio (reconstruida):

1. Resistencia de algunos actores dentro de la institución militar a los cambios producidos por la implementación de la PGFFA.
2. Estereotipos de género profundamente arraigados que generan resistencia al cambio.
3. Falta de comprensión de la igualdad de género podría provocar comportamientos discriminatorios
4. Recursos financieros insuficientes para la implementación de la política.

En el cuadro 9, se presenta un análisis de las acciones implementadas en el marco de la PGFFAA, desde la perspectiva de género, con base en tres dimensiones de la igualdad: igualdad formal, igualdad sustantiva e igualdad por resultados, que permite mirar la efectividad en los derechos contemplados en el nivel normativo (ONU Mujeres, s/f).

Cuadro 9: Análisis de género con base en las dimensiones de la igualdad de género

IGUALDAD FORMAL (Igualdad de oportunidades o de trato)	IGUALDAD SUSTANTIVA (Igualdad de hecho)	IGUALDAD POR RESULTADOS (ejercicio efectivo de derechos)
Existencia de normativa que regula el acceso a las fuerzas armadas. Todas las personas que cumplen los requisitos de ingreso, pueden formar parte de las FF.AA.	¿Las mujeres pueden acceder a todas las especialidades? Existen restricciones para el acceso a especialidades de armas.	Se verifica la reproducción de roles de lo femenino y lo masculino que refuerzan la exclusión de las mujeres en las armas de combate: artillería, infantería y caballería en la Fuerza Terrestre, y submarinismo en la Fuerza Naval.
	¿Existe paridad en el número de miembros que integran las FF.AA.? El número de mujeres en las FF.AA. no supera el 5% del total de miembros.	La cúpula militar, eminentemente masculina, establece las prioridades institucionales, y determina el cupo de acceso de las mujeres anualmente, con base en las necesidades institucionales y el presupuesto.
	¿Existen las mismas oportunidades para acceder a cursos de capacitación/especialización que sumen puntos para el ascenso?	De no darse las mismas oportunidades, en el caso de las mujeres, se afectaría las evaluaciones y en consecuencia la puntuación requerida para ascensos y promociones.

IGUALDAD FORMAL (Igualdad de oportunidades o de trato)	IGUALDAD SUSTANTIVA (Igualdad de hecho)	IGUALDAD POR RESULTADOS (ejercicio efectivo de derechos)
	¿Se aplica la normativa de derechos con imparcialidad?	De acuerdo con lo reportado por las personas entrevistadas, existe discrecionalidad en la aplicación de las normas por parte de los comandantes de las unidades militares
Las pruebas académicas y físicas son iguales para todos, se ajustan, en tiempo y número de repeticiones, de acuerdo con diferencias propias de uno y otro género.	¿El diseño de las rutinas de entrenamiento se ajustan a las diferencias anatómicas específicas de cada género? En la fase de acoplamiento de las personas civiles a la rutina militar ¿el entrenamiento se enfoca en fortalecer la musculatura necesaria para soportar el peso e impacto propio de la dinámica militar, a fin de evitar lesiones físicas?	En el primer año se producen fracturas por estrés de manera frecuente, con mayor incidencia de fractura de cadera en el personal militar femenino.
La normativa prohíbe y sanciona todo actos de discriminación y violencia en todas sus formas.	¿Existen denuncias de acoso y o violencia? ¿Cuántos casos denunciados han sido sancionados?	La encuesta aplicada y la información recogida en las entrevistas y grupos focales dan cuenta de una cultura tradicional que reproduce los estereotipos de género y vulnera los derechos Se registran casos de violencia y acoso sexual que son escasamente denunciados por temor a represalias.
Normativa de acceso a vivienda fiscal prioriza a las mujeres jefas de hogar al margen de su estado civil.	¿Todas las fuerzas aplican la normativa por igual?	Existe discrecionalidad para la aplicación de la norma. En la fuerza terrestre se evidenció esta situación.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES, 2023

3.3.2. Impacto positivo sobre los grupos beneficiarios

A. Impactos positivos de la política de género en las y los destinatarios(as)

La política ha generado un claro impacto positivo sobre los grupos beneficiarios. Se evidencia el empoderamiento del personal femenino respecto a su legítimo derecho de pertenecer a las FF.AA., aunque han evidenciado que su presencia supone un nivel de incomodidad para el personal masculino, que en más de una unidad militar / escuela, han cedido espacios de habitabilidad.

Existen factores que deben ser atendidos de manera progresiva y decisiva por parte de las autoridades militares y de cada uno de los miembros de las fuerzas, que permitan arribar a transformaciones culturales más profundas en las fuerzas armadas.

En relación al **conocimiento de la cartilla de género**, el 87% de las mujeres y el 76,1% de los hombres afirmó conocer su contenido; respecto al conocimiento de la política de género, el 78,2% de mujeres afirmó conocerla frente al 73,1% de los hombres, pese a que el texto de la política consta en la cartilla.

“Hay que capacitar a los comandantes, para que la aplicación sea más eficiente y ellos incorporen los criterios de igualdad a todo nivel. Esperan que llegue la oficialidad del MIDENA para actuar en aspectos que ya están normados en la cartilla” (GF 06, noviembre 2023).

“Pienso que la mayoría de aquí tiene hijos y nos obligamos a leer la cartilla, las nuevas leyes, el reglamento para tener en claro, sin embargo, como opinión personal aquí falta la capacitación a los comandantes, señores oficiales del personal, porque uno tiene que decirles y genera un poco de malestar especialmente para nosotros porque dicen ya van a llorar, e incomodidad para ellos porque también deberían saber las normativas que nos rigen, que no es nada del otro mundo, rige a nivel nacional” (GF 01, noviembre 2023).

“Continuamente estamos trabajando, que ante estas situaciones se toman las medidas respectivas, sobre denuncias para evitar los acosos, vulneración de derechos, pero aquí en la escuela, no tenemos datos sobre denuncias de vulneración de derechos”. (GF 06, noviembre 2023).

B. Capacidades que la política ha contribuido a crear y/o fortalecer en las y los titulares de derechos y de deberes

Con relación a las capacidades que la política de género ha contribuido a crear y/o fortalecer hasta la fecha, se destaca el conocimiento de la política de género y la aplicación de la normativa, el 72,4% de las mujeres y el 77,5% de hombres afirman haber recibido capacitación en género y/o derechos humanos. Se evidencia la utilización de un lenguaje más inclusivo, la aceptación mayoritaria de la jerarquía femenina como intrínseca a sus capacidades y logros individuales en la carrera militar; en el discurso de las mujeres entrevistadas se evidencia una fuerte apropiación de sus derechos y conocimiento de la normativa. A nivel institucional, se constata que existe mayor conciencia sobre la importancia de la igualdad de género al interior de las FF.AA.

C. Capacidades que deben ser creadas y/o fortalecidas en los titulares de derechos y de deberes

La incorporación de las mujeres, ha implicado una gran capacidad de adaptación tanto del personal militar masculino como femenino.

“Ha sido un proceso que se ha tratado de llevar a través de los años de la mejor manera posible, nunca sentí que no era aceptada donde estaba, inconvenientes habrá en todas partes siempre, afuera en lo civil o aquí en lo militar, en mi época entramos casi 20 aspirantes y solo quedamos 2 en el proceso, el tema más duro es el de adaptación, se entraba con otra expectativa y la mayoría se fue en el primer año, recibir órdenes aquí es fuerte, sea hombres o mujeres, el cumplimiento de las órdenes son las mismas, en la promoción de hombres también se fueron bastantes, en la formación y tema académico, la exigencia física.” (GF11, diciembre, 2023)

Para lograr la plena incorporación de las mujeres en las FF.AA., se requiere consolidar una cultura institucional más igualitaria desde todos los niveles jerárquicos y operativos, para ello, es imperativo que el personal militar femenino y masculino desarrolle y fortalezca sus conocimientos, capacidades y herramientas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, desde un enfoque de competencias: actitudes y valores igualitarios, mejorar el conocimiento de conceptos y teorías que sustentan los derechos y la perspectiva de género, habilidades y técnicas sobre temáticas básicas de: igualdad y equidad de género, glosario de términos, lenguaje de género, roles de género, identidad, sororidad, masculinidades, diversidades, corresponsabilidad y parentalidad, transversalidad de género, normativa, entre otras. Las capacidades citadas, entre otras, son la base para la transformación de la cultura institucional que sustentará la construcción la igualdad material en las Fuerzas Armadas.

3.4. Sostenibilidad

Con relación a la sostenibilidad de los beneficios alcanzados a partir de la implementación de la política de género, se destacan dos factores que son determinantes para asegurar su

permanencia en el tiempo: la voluntad política de las autoridades y el fortalecimiento de las unidades de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario, existentes en toda la institucionalidad de defensa. El primero, en tanto responsables de establecer las prioridades institucionales y, determinar la asignación presupuestaria para ejecutar la política de género; y, el segundo, porque de las unidades de género depende la institucionalización el enfoque de género y su transversalización en los diversos procesos de gestión internos en las fuerzas armadas.

El nivel de apropiación de los objetivos de la política, así como de la importancia de la igualdad de género en cada una de las fuerzas, es diverso; se pudo constatar que existe conciencia sobre la necesidad de consolidar la política y fortalecer las condiciones de igualdad al interior de sus filas, se reconoce que aún existen situaciones de desigualdad y prejuicios que deben superarse.

3.4.1. Factores que favorecen o afectan la continuidad de la política de género de las Fuerzas Armadas.

A. Condiciones para consolidar los beneficios de la política de género a largo plazo

Con base en el análisis de los resultados de la implementación de la política de género se puede establecer como los principales factores que favorecen la continuidad de la política de género, los siguientes:

- Voluntad política para promover la implementación de la política.
- Incorporación del enfoque de derechos humanos e igualdad de género en la normativa interna: reformas a reglamentos, disposiciones y directivas de aplicación en todas las fuerzas, así como en las mallas curriculares de las escuelas de formación militar.
- Existencia de las unidades de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario responsables de la gestión de la política.
- Construcción y adecuaciones de la infraestructura habitacional y laboral.

La ausencia de estos factores afectaría la permanencia de los beneficios alcanzados a largo plazo, si bien la institucionalidad de defensa en su conjunto cumple con la normativa nacional e internacional vigente en materia de derechos humanos, en la práctica prevalecen y se reproducen prejuicios y estereotipos de género que naturalizan las condiciones de desigualdad que afectan la plena incorporación militar femenina.

B. Condiciones técnicas y de recursos para la planificación y seguimiento de acciones prevista en la política

Desde el 2009, las Unidades de derechos humanos, género y derecho internacional y humanitario, en cada una de las fuerzas, son las instancias encargadas de generar las condiciones técnicas para la implementación de la política, divulgar la política y normativa de género y generar reportes sobre su cumplimiento.

Las unidades de género no cuentan con un estatus jerárquico que les permita incidir en la gestión interna de las áreas, como ente asesor e incluso sancionador en los casos de incumplimiento normativo, el personal no es permanente y, en muchos casos, no siempre cuenta con especialización en género. En consecuencia, requieren ser fortalecidos, integrando métricas que permita valorar periódicamente los avances en la implementación de la política, con base en la articulación y acción conjunta con todas las unidades existentes en el sector defensa.

“(…) el tema de derechos humanos es un tema transversal, cruza por absolutamente todos los aspectos, y creería yo qué ese es el papel del departamento de los derechos humanos (...). El

sistema de derechos humanos debería ser el encargado de eso, tanto en las áreas en las que se quiera hacer, de talento humano, bienestar social, salud, así como fortalecer el propio sistema de los derechos humanos, darle un sentido de fortaleza, a las estructuras de derechos humanos” (E 16, diciembre 2023).

C. Acciones afirmativas para lograr la plena incorporación de las mujeres en igualdad

Si bien en lo formal se ha logrado avances significativos a partir de la promulgación de la política de género, para lograr la plena incorporación de las mujeres en condiciones igualdad a las fuerzas armadas, es preciso analizar las necesidades y roles de hombres de manera diferenciada, para identificar acciones concretas que reduzcan las brechas existentes respecto al acceso a todas a las especialidades y a los niveles de decisión.

Una acción concreta que demanda un análisis concreto es la situación de las madres solteras, que pese a existir normativa favorable, muchas no tienen prioridad para el acceso a vivienda fiscal, esta omisión o discrecionalidad en la aplicación de la norma constituye una discriminación asociada al estado civil. En el caso del personal femenino de tropa, cuyos salarios son menores que los de la oficialidad, supone un importante impacto sobre sus ingresos.

3.4.2. Apropiación de la política de género en las instituciones involucradas

A. Implementación la política de género en cada una de las fuerzas

La apropiación de la política de género en cada una de las fuerzas se ve reflejada tanto en el conocimiento de la política como en la aplicación de la normativa derivada de ella; cuentan con una dirección de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario, responsable de su difusión y aplicación. Según lo expuesto por los informantes consultados, cada fuerza ha desarrollado acciones para dar cumplimiento a lo establecido en la política de género en función del presupuesto asignado y de las prioridades institucionales de cada ciclo presupuestario.

“Nosotros como una entidad jerarquizada, cuándo existe la política en el Ministerio, estamos obligados a respetar y a cumplir las disposiciones del Superior, en este caso es el ministro de Defensa, y las políticas no se sobreponen, sobre las normas, las políticas van debajo de la norma y al hilo de las normas, pero la política que está vigente con los derechos de género, derecho de maternidad, derecho de matrimonio, van al hilo de la constitución, de la protección”. (E 04, noviembre 2023).

Se evidencia insuficientes niveles de articulación entre las unidades de género de las tres fuerzas respecto a la implementación y seguimiento de la política; no se realizan diagnósticos específicos sobre la situación de cada fuerza y/o destacamento; lo que permitiría contar con insumos precisos para la implementación de los cambios y/o ajustes a los planes de acción en curso, y sustentar las decisiones requeridas para avanzar hacia la igualdad propuesta.

B. Percepción, de mujeres y hombres, sobre la relevancia de la política de género en el ejercicio de los derechos

En cuanto a la percepción que mujeres y hombres militares tienen sobre la relevancia de la política de género para el ejercicio de sus derechos, si bien se considera un avance positivo tanto a nivel individual como institucional, por algunas personas, tanto la maternidad como el hecho de ser mujer otorgaría ciertos privilegios. Los comentarios que se citan a continuación, dan cuenta de esta ambivalencia: reconocimiento de los derechos y, por otro lado, una insuficiente apropiación/comprensión del enfoque de derechos humanos y de la perspectiva de género, que sustentan la política de género. El derecho a la maternidad y el ejercicio del cuidado de las y los hijos menores de edad; sus implicaciones físicas, emocionales, la carga horaria que implica, la

importancia de la corresponsabilidad parental, no son comprendidas a cabalidad, en este sentido, se evidenció falta de empatía en personal militar sin hijos de ambos sexos.

“Obviamente que están conformes, quien no va a querer estar aquí, imagínese que tienes privilegios como viajes al exterior y a veces los ganan por el simple hecho de ser mujeres. A veces hay cursos, hay invitaciones de otros países que tiene el Ecuador a todo lado y generalmente siempre mandan a las antigüedades, a las mejores notas, y eso no siempre se cumple por qué a veces es por simpatía” (E 02, noviembre 2023).

“Yo creo que debería ser un cambio dentro de la cultura y de cómo vemos la realidad en la que vivimos saber que definitivamente la mujer ya no es el género débil, sino vernos de igual a igual y el momento que se vaya a juzgar alguna situación, saber que no siempre es verdad todo lo que dicen las mujeres, a veces se ven beneficiadas por la condición cultural en la que vivimos más no en la real” (E 02, noviembre 2023).

“Yo soy soltera, y a mi punto de vista pienso que les dan más preferencia a las madres solteras o tienen algunos privilegios, y prioridades.” (GF 03, noviembre 2023).

“La inclusión de la mujer en la situación militar es beneficioso en ciertas áreas porque no hay cómo desmentir ni tapar el sol con un dedo, para mi percepción muy personal que las mujeres son muy capaces en unas áreas más que los hombres.” (GF 06, noviembre 2023).

“Hay las que se aprovechan de su condición maternal para irse de fiesta y talento humano debería constatar ciertas cosas para verificar lo de los niños, aunque también hay hombres que se aprovechan, y se van a pasear a estar tomando.” (GF 06, noviembre 2023).

“Yo realmente creo que no, yo como hombre no puedo pedir dar a luz, en mi percepción creo que la ley es justa, le permite a una persona ejercer sus derechos y no solamente dentro de las Fuerzas Armadas, la ley es para todos tanto para nosotros como militares como a las personas civiles”. (GF 12, diciembre 2023).

C. Principales características de las relaciones intergenéricas: mujer-mujer, hombre-hombre, hombre-mujer al interior de las Fuerzas Armadas

La política impactó significativamente en las relaciones interpersonales de todos los miembros, caracterizándose por ser relaciones cada vez más igualitarias, aunque con tensiones propias de la convivencia.

Las relaciones intergenéricas mujer-mujer, se han ido consolidando, se ha generado un espíritu de cuerpo femenino, más cohesionado en la misma promoción, pero presente entre las mujeres de las fuerzas, ya que comparten problemáticas comunes. Es deseable que se fortalezcan y visibilicen liderazgos inspiradores que marquen una impronta necesaria para la construcción de espacios de sororidad entre el personal militar femenino, enfocado a deconstruir las creencias patriarcales que las mujeres también reproducen y afecta su imagen como colectivo y a nivel individual, reducir posiciones de competencia desleal entre mujeres y fomentar relaciones constructivas que respalden una agenda común en favor de la igualdad sustantiva. Si bien las mujeres son una minoría en las fuerzas armadas, su fuerza debe estar respaldada por una fuerte integración como colectivo, que les permita fortalecer y visibilizar su importante aporte a la paz y seguridad del país.

“Dentro de la vida militar creo que las mujeres son más unidas, y para ciertas cosas me puedo dar cuenta que la peor enemiga de la mujer es otra mujer, de una u otra forma los hombres tenemos ese instinto protector que siempre le ve a la mujer como una forma más dócil, pero como las mujeres se conocen un poco más, y cuando hay alguna situación en particular o personal no hay apoyo entre ellas siempre existe esa envidia, esa competencia, desde el maquillaje, hasta el

tipo de vestimenta, incluso con el uniforme. En cambio, entre los hombres somos más descomplicados". (E 01, noviembre 2023).

"Yo no he tratado mucho con mujeres, pero alguna vez a una mujer oficial le escuché, que hay más envidia, más competencia, había esa rivalidad hace algún tiempo entre tropa con oficiales en hombres cada uno vive su espacio". (GF 06, noviembre 2023).

En el relacionamiento entre el personal masculino, se produjo una evidente transformación sobre las dinámicas de convivencia cotidiana; aspectos como ducharse, vestirse o bromear, debieron modificarse, para no invadir la privacidad del personal femenino como una muestra de respeto y camaradería. De acuerdo con lo expresado en la encuesta, los hombres han vivido o conocen personas que han sufrido situaciones de discriminación y/o acoso. Las personas que no cumplen con todos los parámetros de las masculinidades hegemónicas consideradas el parámetro de actuación militar son vistos como débiles.

El relacionamiento entre hombres y mujeres, fue catalogado como más armónico y de camaradería, lo que no significa que no se produzcan malos entendidos o fricciones propias de las relaciones humanas y más en espacios de convivencia cotidiana.

"Cómo en todo lugar siempre hay diferencias, pero no quiere decir que nos llevemos mal, pero al pasar gran cantidad de nuestro tiempo nos enseña a sobrellevar esas diferencias y a ser más compañeros." (GF 13, diciembre 2023).

Las relaciones afectivas entre la oficialidad y el personal de tropa, o en entre personal de diferente grado estaría propiciando situación de desigualdad respecto al resto del personal. En varios espacios se resaltó que se producen favoritismos e incluso abusos de poder, derivados de estas relaciones.

3.5. Coherencia

3.5.1. Correspondencia entre problemas identificados y objetivos de la PGFFAA

De acuerdo con la investigación realizada por Iza, K (Iza, 2016), en el año 2010 la Dirección de Derechos Humanos del MIDENA realizó un diagnóstico con el objetivo de desarrollar la política de género de las FF.AA., el mismo que permitió identificar las principales problemáticas del personal militar femenino. Estas problemáticas fueron recogidas en el diseño de los objetivos de la PGFFAA (2013), como se puede observar en la correspondencia de unas y otros, en el siguiente cuadro, evidenciando la coherencia de la política en este aspecto:

Cuadro 10. Correspondencia entre las problemáticas identificadas y los objetivos de la Política de Género de las Fuerzas Armadas

N.	Problemáticas identificadas	Objetivos de la PGFFAA
1.	Patrones culturales de roles tradicionales para la mujer.	Objetivo 3: Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género. Contiene la Política: "Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género", mediante acciones de promoción de programas educativos y campañas de prevención de violencia basada en género.
2.	Legislación militar y normativa carente de un enfoque de género.	Objetivo 4: Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos. Contiene la Política: "Generar cambios en la legislación militar con enfoque de género", mediante la incorporación de este enfoque en leyes y reglamentos militares.

N.	Problemáticas identificadas	Objetivos de la PGFFAA
3	Dificultades para la conciliación entre la vida profesional y familiar del personal militar.	Objetivo 2: Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares. Contiene la Política: “Mejorar el bienestar del personal militar”, mediante acciones de promoción del equilibrio de la vida militar y familiar de los/las militares, considerando el hecho de la existencia de familias de conformidad a los artículos 66, 67 y 68 de la Constitución de la República. Objetivo 4: Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos. Mediante la incorporación en la legislación militar de temas que regulen las actividades del personal de Fuerzas Armadas, garantizando los derechos constitucionales, especialmente aquellos relacionados con la situación de maternidad, paternidad, lactancia, etc., considerando el principio más favorable.
4	Falta de voluntad institucional para garantizar la igualdad y no discriminación hacia la mujer.	Objetivo 4: Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos. Mediante la incorporación en la legislación militar de temas que regulen las actividades del personal de Fuerzas Armadas, garantizando los derechos constitucionales, especialmente aquellos relacionados con la situación de maternidad, paternidad, lactancia, etc., considerando el principio más favorable.
5	Infraestructura inadecuada para personal femenino.	Objetivo 2: Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares. Contiene la Política: “Mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares”, mediante el incremento de la infraestructura de habitabilidad; adecuación e incremento del espacio laboral para el personal femenino y masculino; y, la instalación de centros infantiles para los hijos e hijas del personal de FF.AA.
6	Concepción de la maternidad como enfermedad que limita el accionar de la mujer.	Objetivo 4: Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos. Mediante la incorporación en la legislación militar de temas que regulen las actividades del personal de Fuerzas Armadas, garantizando los derechos constitucionales, especialmente aquellos relacionados con la situación de maternidad, paternidad, lactancia, etc., considerando el principio más favorable.
7	Violencia de género (intrafamiliar, acoso laboral, agresiones físicas).	Objetivo 2: Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares. Contiene la Política: “Mejorar el bienestar del personal militar”, mediante el fomento de un buen ambiente laboral reduciendo todo tipo de acoso en los repartos militares y en caso de quejas, el Departamento de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de cada fuerza realizará un adecuado seguimiento. Objetivo 3: Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género. Contiene la Política: “Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género”, mediante acciones de promoción de programas educativos y campañas de prevención de violencia basada en género. Objetivo 4: Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos.

Elaboración: Equipo evaluador CEPLAES

A estas problemáticas se deben añadir las barreras de acceso de las mujeres a la institución militar, manifiesta en el bajo porcentaje que representaban y aún representan dentro del

personal militar. Así, según estadísticas de la Red de Seguridad y Defensa de América Latina del año 2012, en las Fuerzas Armadas del Ecuador había 647 mujeres, que representaban tan solo el 1,6% del total del personal militar (Donadio, M., 2012, citado por Iturralde) (Iturralde, 2015). Asociada a esta problemática también se encontraba su baja visibilidad, ubicación en niveles de menor jerarquía y, en su mayoría, desempeñando actividades administrativas y de servicios.

En la década de los años setenta ingresaron mujeres a las Fuerzas Armadas como oficiales de servicio a cumplir funciones administrativas. En 1995 se permitió el ingreso de profesionales en salud y justicia, quienes contribuyeron a cubrir la necesidad de la Fuerza Terrestre de contar con esos especialistas para los policlínicos y los juzgados militares. En 1999 se promueve el ingreso de mujeres a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro (ESMIL), primera promoción que se graduó en agosto de 2003 en calidad de subtenientes en los Servicios de Material de Guerra, Transportes e Intendencia. En el año 2010 se graduó la primera mujer infante de marina. En 2011 se graduaron las primeras soldados especialistas de la Fuerza Terrestre, las primeras oficiales de arma (pilotos) y técnicas de la Fuerza Aérea y la primera mujer piloto del Ala Rotativa de la Fuerza Naval. Al mismo tiempo, se abrieron las Armas de Artillería e Ingeniería para las mujeres del Ejército, especialidades militares que solo eran ocupadas por hombres hasta entonces. En este mismo año, por primera vez mujeres oficiales participaron en el Curso de Expertos Militares de Misiones de Paz de Naciones Unidas y en 2012 la Fuerza Aérea Ecuatoriana graduó a las primeras mujeres de Infantes Aéreas¹⁰.

Esta problemática central de barreras de acceso e incorporación de las mujeres en las FF.AA., está considerada en las políticas y acciones estratégicas del **Objetivo 1: Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo con el plan de carrera para hombres y mujeres**, particularmente el impulso a la plena incorporación y acceso de las mujeres a FF.AA. en calidad de oficiales, miembros de tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acorde a sus competencias; en operaciones de paz; y, en su ingreso al Servicio Militar Voluntario.

En este sentido la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, se define como “una política inclusiva en el ámbito de la defensa, y contribuirá de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares”.

3.5.2. Necesidades priorizadas a las que responde la PGFFAA

El diseño de la política responde a las necesidades y prioridades del personal militar femenino y masculino. Esta respuesta se ve reflejada en su objetivo estratégico y en sus cuatro objetivos específicos.

Así, respondiendo a condiciones de discriminación y brechas de género existentes en el acceso y la incorporación de las mujeres a las FF.AA., y a la **necesidad estratégica de su plena integración a la institución militar**, formuló el **propósito estratégico** de crear las condiciones necesarias a nivel del marco legal, el campo ocupacional, la salud integral y la infraestructura para “**contribuir de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares**”. De igual manera, esta necesidad estratégica está considerada en las políticas y acciones estratégicas del **objetivo 1 “fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo con el plan de carrera para hombres y mujeres”**, particularmente el impulso a la plena incorporación y acceso de las

¹⁰ Iza, K. (Ob. Cit.), en base a: 1) (Chacón, 2008). 2) (Chacón, Mujer Militar: su Inclusión en las Fuerzas Armadas (Actualización), 2014). 3) (Ministerio de Defensa Nacional, 2015). 4) (Ministerio de Defensa Nacional, 2014).

mujeres a FF.AA. en calidad de oficiales, miembros de tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acorde a sus competencias; en operaciones de paz; y, en su ingreso al Servicio Militar Voluntario.

En este mismo nivel, y respondiendo al **derecho y necesidad estratégica de una vida libre de violencia en el ámbito público y privado**, el **objetivo 3 “fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género”**, contiene la política de reducción de patrones culturales que generan violencia basada en género, mediante acciones de promoción de programas educativos y campañas de **prevención de violencia basada en género**. De igual manera, el **objetivo 2 “fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares**, que contiene la política de “mejorar el bienestar del personal militar”, mediante el fomento de un buen ambiente laboral **reduciendo todo tipo de acoso en los repartos militares**.

Por su parte, las **necesidades prácticas del personal militar**, en general, y femenino en particular, asociadas a derechos laborales, de educación, de salud sexual y reproductiva, salud mental, y conciliación del trabajo productivo y de cuidados, se visibilizan en las políticas y estrategias de los objetivos 2, 3 y 4 de la política.

3.5.3. Articulación de las estrategias y objetivos de la PGFFAA

En general, **las estrategias propuestas se articulan a las políticas y estas a los objetivos específicos de la política**. Esta articulación puede observarse en la reconstrucción de la teoría de cambio realizada en el marco de la evaluación (Anexo 1), que permite comprobar, además la contribución de las estrategias a las políticas, y de estas al logro de sus objetivos.

Así, por ejemplo, las estrategias de la política 1 del objetivo 1, contribuyen a la integración paulatina de las mujeres en las FF.AA., a través del impulso gradual y progresivo del acceso y plena incorporación de las mujeres a FF.AA., en calidad de oficiales, miembros de tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acorde a sus competencias; de la realización de diagnósticos permanentes sobre su situación; del fomento de la participación de las mujeres en operaciones de paz en forma progresiva y acorde a las necesidades de la misión; y del control al estricto cumplimiento de todas las actividades y funciones inherentes y no distraer con tareas ajenas a su competencia al personal militar según su respectiva clasificación (arma, técnico, servicios y especialistas), dentro de su grado y plan de carrera.

Estas estrategias se complementan con las correspondientes a la política 2 de este mismo objetivo, mediante el impulso del ingreso al Servicio Militar Voluntario a las mujeres que cumplan los requisitos establecidos por la ley, en forma progresiva, siempre y cuando se disponga de la infraestructura, planes y programas de capacitación, para lo cual incluye la implementación de un plan piloto, que permita definir un diagnóstico que brinde los elementos necesarios para tomar decisiones, acordes a las tendencias sociales y las verdaderas necesidades de la institución militar, con una proyección prospectiva.

3.5.4. Gestión de la PGFFAA

De acuerdo con el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional del Ministerio de Defensa (Ministerio de Defensa Nacional, 2019), la Dirección de DD.HH., Género y D.I.H., bajo la responsabilidad de su director/a, tiene la misión de “gestionar la política de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario asegurando su implantación en el sector de la defensa nacional; por medio de directrices de difusión, promoción y asesoramiento técnico en concordancia al Marco Legal establecido”.

En la gestión específica de Género, y en relación a la PGFFAA, se encuentran los informes de asesoramiento formulados para las autoridades y organismos del MIDENA y de FF.AA.; informes de gestión de convenios; informes de monitoreo de casos de presuntas violaciones basadas en género en FF.AA.; planes y programas para fomentar los derechos de las mujeres y la equidad de Género al interior de la institución y entre los miembros de FF.AA.; informe de coordinación con los organismos nacionales e internacionales en el ámbito de Género; informes de seguimiento, gestión y evaluación de convenios interinstitucionales en el ámbito de Género; informes de seguimiento y evaluación de planes, políticas y directrices implementadas.

De acuerdo con información proporcionada por el equipo de la Dirección de DD.HH., Género y D.I.H., en concreto, para la implementación de la PGFFAA, la estructura de gestión es la siguiente:

- Directrices emitidas por el ministro de Defensa, como responsable del Direccionamiento Político Estratégico de la Defensa, y de la ejecución de la Política de Género de las FF.AA.
- Disposiciones de la Subsecretaría de Gabinete, hacia el CC.FF.AA. y las tres Fuerzas. Esta subsecretaría tiene entre sus atribuciones y responsabilidades, asesorar al/la ministro/a de Defensa Nacional para la definición de políticas y diseño de directrices relacionados con el ámbito de su competencia.
- Disposiciones emitidas desde el CC.FF.AA. hacia las tres Fuerzas, que cuenta también con una Dirección de DD.HH., Género y D.I.H.
- Por su parte, cada Fuerza tiene su propia Dirección de DD.HH., Género y D.I.H. y departamentos, jefaturas y secciones a lo largo de sus estructuras organizacionales.
- La Dirección de Derechos Humanos observa el cumplimiento de las directrices y disposiciones emitidas por las autoridades correspondientes.

La estructura de gestión descrita responde a la organización jerarquizada de las FF.AA. En este contexto y, en razón de las competencias establecidas para la Dirección de DD.HH., Género y D.I.H. del MIDENA en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional del Ministerio de Defensa, mencionadas arriba, esta dirección no puede ejercer una mayor intervención y control en las unidades administrativas y operativas que ejecutan las acciones de la PGFFAA.

Estas unidades responden a la directrices y disposiciones emitidas desde las máximas autoridades de la institución y, en este sentido, el mayor o menor impulso que se ha dado a la PGFFAA, ha dependido principalmente de la voluntad política y prioridad que las autoridades han dado a su implementación. En la práctica, también ha incidido la discrecionalidad con la que en algunos casos se aplica la normativa, y que afecta la plena incorporación de las mujeres a las FF.AA., en igualdad de condiciones que los hombres.

3.5.5. Planificación, ejecución y seguimiento de actividades de la PGFFAA

La política evaluada no estableció originalmente indicadores, metas ni resultados para el corto, mediano y largo plazo. Tampoco contó con un Plan de Implementación que incorporara actividades, responsables y presupuestos. Sin embargo, en el proceso de implementación las distintas unidades encargadas de acciones estratégicas previstas en la política, elaboraron planes de ejecución con definición de responsables y recursos humanos, técnicos y financieros requeridos. Al respecto se afirma:

“todo responde a una planificación previa. Para que ingresen mujeres en las Fuerzas Armadas se planificó tres años antes de su ingreso. Generalmente, se hacen planes pilotos, se evalúa previo a la puesta en marcha de las acciones. Estos planes cuentan con un presupuesto aprobado. En el caso de la conscripción femenina, estaba previsto adecuaciones en habitaciones y baterías sanitarias. Como parte de la implementación de la política se elaboró un Protocolo de acoso y discriminación, que se encuentra vigente (...)” (Reunión de trabajo con el equipo de la Dirección de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario. 27 de octubre 2023).

En el último año, en el marco del levantamiento de información previo al proceso de evaluación de la PGFFAA, y con la asistencia técnica del CNIG, la Dirección de DD.HH., Género y D.I.H. del MIDENA identificó 27 indicadores relacionados a las acciones estratégicas establecidas en el documento de la política y elaboró fichas metodológicas para 8 de estos.

Respecto a la ejecución de la política, las acciones estratégicas están a cargo de las unidades administrativas y operativas del CC.FF.AA. y de las tres Fuerzas, que tienen competencia en las distintas áreas de intervención de la política. Así, además del Sistema de DD.HH., Género y D.I.H., (conformado por las direcciones, departamentos, jefaturas y otras unidades en MIDENA, CC.FF.AA. y las tres Fuerzas), constan las siguientes: Comandancias de las tres Fuerzas, Sanidad y Salud, Infraestructura, Bienestar de Personal, Reclutamiento, Talento Humano, Comunicación, Comisión de Legislación Militar de las Fuerzas Armadas COLEMI; ISFFA; Escuelas de Formación y Perfeccionamiento de oficiales y tropa de las tres Fuerzas; UEMPE; Logística, Jurídico, Movilización, Doctrina Militar y Operaciones de Paz del CC.FF.AA., entre las principales.

El seguimiento de la política está a cargo de la Dirección de DD.HH., Género y D.I.H. del MIDENA, que cuenta con 3 funcionarios/as, en coordinación con las demás unidades del Sistema de DD.HH., Género y D.I.H. Se indicó que los responsables de cada Fuerza dentro de este Sistema, emiten informes regulares de la situación en las unidades y repartos militares, hacia el CC.FF.AA. y el MIDENA. Por su parte, el MIDENA remite Informes trimestrales al Ministerio de Trabajo sobre estadísticas de casos de violencia al interior de las fuerzas. Sin embargo, no se cuenta con evidencia de la existencia de un sistema de seguimiento formalmente constituido, ni de registros o bases de información que den cuenta de esta actividad. La información reciente que se encuentra disponible y fue revisada y sistematizada en el proceso de evaluación, corresponde a informes de cumplimiento solicitados por MIDENA y CNIG a las tres Fuerzas, en el marco del cumplimiento de la Sentencia 1894-10-JP/20 de 04 de abril de 2020 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

“se hacían seguimientos, a través de Derechos Humanos. El problema de esto es qué, con los cambios de ministros, de gobernantes, no ha sido un tema que tenga continuidad, y eso ha llevado a que documentos del área de Derechos Humanos no estén al día y se pierde la información. Debería existir información de archivos de lo que se ha hecho posteriormente a la emisión de la política de género (...). Hace unos 3, 4 años había existido un sistema informático donde reportaban todo esto y estaba todo en ese sistema, no sé por qué lo dejaron de hacer. Ahorita esperamos ya poder arrancar lo más pronto posible” (E 16, diciembre, 2023)

“Todos los casos (de vulneración de derechos) llegan a cada Fuerza; la Fuerza le comunica al Comando Conjunto; y Comando Conjunto nos comunica a nosotros (Dirección de DD.HH., Género y D.I.H.), y nosotros nos encargamos de hacer el seguimiento a todos los casos (...). Nosotros nos encargamos del control de toda la política, de todos los temas y de todos los casos (...). Por ejemplo, ahorita que tuvimos la oportunidad de pedir la información lo hemos hecho y así lo vamos a hacer regularmente con un seguimiento más estricto, porque no había ese seguimiento de ver año a año que se esté cumpliendo (...). Tenemos estadísticas de ingresos (de mujeres a FF.AA.), de la prestación de servicios médicos al personal femenino y a otros grupos vulnerables, el tema de los permisos, el tema de matrimonios militares, eso sí tenemos estadísticas y si se los lleva desde aquí (...)” (E 05, noviembre, 2023).

Por lo tanto, se cuenta con estadísticas de algunos de los temas que conciernen a la PGFFAA, y si bien se realiza seguimiento a los casos de vulneración de derechos, no existe un sistema estructurado de seguimiento ni un registro central y sistemático de información sobre estos, ni tampoco sobre la implementación de la política.

3.6. Enfoque de derechos humanos y los principios de igualdad de género

3.6.1. Bloque de constitucionalidad y control de convencionalidad con perspectiva de género

En general, el **bloque de constitucionalidad** está constituido por los instrumentos internacionales ratificados por cada país. Por la naturaleza de la Política de Género de las Fuerzas Armadas, y sin perjuicio de los instrumentos de derechos humanos ratificados por Ecuador¹¹, el bloque de constitucionalidad está constituido por los principales instrumentos de derechos humanos de las mujeres ratificados por Ecuador, y la norma suprema nacional: 1) la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008 (Asamblea Nacional Constituyente, 2008); 2) la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas; 3) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, entrado en vigor el 3 de enero de 1976; 4) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (ONU CEDAW, 2004), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, suscrita por el Ecuador el 17 de julio de 1980 y ratificada por el Congreso Nacional el 9 de noviembre de 1981; 5) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer “Convención de Belem Do Para” (OEA, 1994), aprobada durante el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), el 9 de junio de 1994, ratificada por Ecuador el 15 de septiembre de 1995; 6) La Resolución 1325, aprobada por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas en su sesión 4213ª, celebrada el 31 de octubre de 2000; y, 7) El Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, de 17 de julio de 1998, entrado en vigor el 1 de julio de 2002. Este último se incluye en virtud de la expedición del Decreto Ejecutivo N.º 111, de 09 de enero de 2024.

En Anexo 16, se registra una muestra representativa de las normas relacionadas con los objetivos de la PGFFAA, constantes en los instrumentos jurídicos señalados.

El **control de convencionalidad** se refiere a la obligación de los Estados parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José” (OEA, 1969), consistente en aplicar dicho tratado, y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sobre el mismo, en su derecho interno (Ibáñez, 2017).

De la **Convención Americana Sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”**, suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos de San José, adoptada en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, entrada en Vigor el 18 de julio de 1978. Algunos artículos que ejemplifican el alcance de la Convención:

- *Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno*

¹¹ 1) Convención Americana de Derechos Humanos. 2) Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Tortura. 3) Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). 4) Protocolo a la Convención Americana de Derechos Humanos relativo a la Abolición de la Pena de Muerte. 5) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará). 6) Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas. 7) Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. 8) Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia. 9) Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. 2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

- *Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal. 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. 2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.*
- *Artículo 17. Protección a la Familia. 4. Los Estados partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo.*
- *Artículo 24. Igualdad ante la Ley. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.*

En el control de convencionalidad es importante conocer los estándares de derechos humanos considerados en las sentencias o resoluciones de la CIDH, y que son referenciales para la implementación de la PGFFAA y la normativa de las FF.AA.

A partir de la Guía “Estándares de Protección de Derechos Humanos de las Mujeres: Herramientas Necesarias para la Defensa de su Participación Política” (OEA, ONU Mujeres, 2020), que compila de forma sistemática, analítica y conceptual la interrelación de sentencias y resoluciones de casos paradigmáticos resueltos en el ámbito de la justicia internacional, se han seleccionado casos para la evaluación de la política y su correcta aplicación por parte del MIDENA, así como la elaboración y aplicación de protocolos de actuación en casos de acoso sexual, laboral y violencia de género, de acuerdo con la Disposición General Cuarta de la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas.

En esta selección, se ha dado principal importancia al alcance conceptual de los diferentes tipos de violencia contra las mujeres por razón de género, y a los temas que se refieren a hechos de vulneración de los derechos de las mujeres, siendo el interés principal lo referente a las obligaciones de los Estados en relación con la prevención, protección y erradicación de la violencia contra las mujeres.

La PGFFAA recoge varios de estos estándares de derechos humanos en su formulación, al igual que en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las FF.AA. y en normativa, reglamentos y protocolos de actuación de la institución. Sin embargo, se identificaron brechas en su aplicación. A continuación, algunos ejemplos:

- “El derecho a la igualdad en la aplicación de la ley” no se cumple, debido a la discrecionalidad referida en testimonios del personal militar que participó en grupos focales, entrevistas y encuesta, citados en este informe.
- La presencia de estereotipos y prejuicios de género, que evidencia la ausencia de la aplicación de una perspectiva de género.
- Se constata “la presencia de estereotipos y prejuicios de género como causa y consecuencia de la violencia de género contra las mujeres”.
- No creer en la versión de las mujeres que han vivido acoso sexual, o culpabilizarlas, “genera impunidad, contribuye a la perpetuación de la violencia contra las mujeres e impide que las mujeres confíen en el sistema de justicia”.

En la evaluación se identificó el impacto negativo de los estereotipos y prejuicios de género en el acceso a la justicia para las mujeres y el de estereotipos y prejuicios de género como origen y consecuencia de la violencia contra las mujeres. En anexo 17, constan casos paradigmáticos y

jurisprudencia de la CIDH, de obligatorio cumplimiento para los países Parte, que recogen 30 estándares de derechos humanos que deben ser considerados.

3.6.2. Alineamiento de la PGFFAA a las políticas nacionales

Respecto al alineamiento de la PGFFAA a las políticas nacionales que incorporan los temas de derechos humanos y/o igualdad de género, en su diseño se alineó con los Objetivos 2, 3, 4 y 9 del Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) 2013 – 2017 (SENPLADES, 2013):

- Objetivo 2: Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad.
- Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población.
- Objetivo 4: Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
- Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

Particularmente se alineó con el Objetivo 2, en el que se plantea que: “el reconocimiento igualitario de los derechos de todos los individuos implica la consolidación de políticas de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política. El desafío es avanzar hacia la igualdad plena en la diversidad, sin exclusión, para lograr una vida digna, con acceso a salud, educación, protección social, atención especializada y protección especial. Entre los deberes primordiales del Estado se encuentran la garantía sin discriminación del efectivo goce de los derechos, la erradicación de la pobreza y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza (CRE, art. 3). En adición a esto, se establece el principio de igualdad y no discriminación, así como la garantía del ejercicio, la promoción y la exigibilidad de derechos, de forma individual y colectiva (art. 11). Además, se reconocen las acciones afirmativas que auspicien la igualdad real, a favor de las personas que se encuentren en situación de desigualdad. Por otro lado, se define la igualdad formal, la igualdad material y la no discriminación como derechos de libertad (art. 66). En este sentido, son principios de la política pública la equidad y la solidaridad como mecanismos (re)distributivos para alcanzar la igualdad en los resultados (art. 85)”.

Aunque la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014) se publica en el año 2014, para el período 2014 – 2019, en políticas de género este es el marco específico de referencia del alineamiento de la PGFFAA. En este caso, los objetivos de la política son consistentes con todos los Ejes programáticos establecidos en esta Agenda, pero particularmente con los siguientes:

- Eje 1: Reproducción y sostenibilidad de la vida.
- Eje 2: Una vida libre de violencia.
- Eje 3: Educación y conocimiento.
- Eje 4: Salud. Busca promover la salud integral de las mujeres y personas LGBTI, así como el pleno ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.
- Eje 6: Cultura, comunicación y arte
- Eje 7: Producción y empleo.

En el contexto de la evaluación, se consideró el alineamiento de la PGFFAA al Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025 (Secretaría Nacional de Planificación, 2021), y a la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 – 2025 (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2021).

Con el **“Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025”**, se alinea al eje social, particularmente en los siguientes objetivos:

- Objetivo 5: Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social. Políticas: 2. Combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia...; 4. Promover el acceso al hábitat seguro.
- Objetivo 6: Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad. Políticas: 3. Fortalecer los servicios de salud sexual y reproductiva de manera integral, inclusiva y de calidad.
- Objetivo 7: Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles. Políticas: 3. Erradicar toda forma de discriminación, negligencia y violencia en todos los niveles del ámbito educativo.

Con la **“Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 – 2025”** se alinea a los siguientes ejes:

- Eje 1: Economía y empleo: Promover el ejercicio de derechos y la erradicación de la pobreza, con énfasis en las mujeres diversas, con enfoque de género e interseccional.
- Eje 2: Cuidado humano, reproducción y sostenibilidad de la vida: Reducir la carga de trabajo doméstico y de cuidado no remunerados que realizan las mujeres, a través de la implementación de políticas públicas que garanticen servicios y promuevan la corresponsabilidad en el ejercicio del derecho al cuidado.
- Eje 3: Salud, derechos sexuales y reproductivos: Garantizar la cobertura de servicios integrales de salud preventiva, postergados por la pandemia por COVID-19; para las mujeres en todo el ciclo de vida a nivel nacional...
- Eje 5: Participación política y toma de decisiones: Garantizar el principio de igualdad y la paridad de género en las organizaciones políticas, procesos electorales y en el ejercicio de un cargo público.
- Eje 6: Comunicación: Garantizar la promoción de los derechos humanos de mujeres a través de contenidos comunicacionales inclusivos, educativos, libres de discriminación, racismo, xenofobia y de violencia de género.
- Eje 7: Una vida libre de violencia: Implementar acciones integrales e interinstitucionales para la prevención de la violencia de género y atención a víctimas.

3.6.3. Integración de los DD.HH. y la igualdad de género en la Teoría del Cambio

En su propósito estratégico, la teoría del cambio de la PGFFAA integra en la incorporación de las mujeres a las FF.AA., la igualdad en derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares.

De igual manera en su propósito estratégico y en sus objetivos específicos, integra los siguientes derechos: a) a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado; b) a una habitabilidad digna; c) a la salud física y mental, y a la salud sexual y reproductiva; d) a la educación; e) al trabajo; f) al cuidado humano; g) a la participación.

Por lo tanto, la PGFFAA considera explícitamente un enfoque de igualdad de género y derechos humanos respecto a los resultados esperados, mediante la creación de las condiciones necesarias a nivel del marco legal, el campo ocupacional, la salud integral y la infraestructura, para contribuir de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares. En este sentido se define como “una política inclusiva en el ámbito de la defensa”.

3.6.4. Modos de participación (liderazgo) impulsados en el marco de la política

En los últimos cien años de historia republicana, la sociedad ecuatoriana ha visto avances en materia de igualdad gracias a las acciones reivindicatorias de innumerables mujeres, que se tradujeron en garantías constitucionales para avanzar hacia la igualdad material, aunque persisten importantes brechas por cerrar tanto a nivel social como en el ámbito militar, donde han incursionado exitosamente las mujeres, gracias a estas luchas. *“La historia nos enseña que todas las sociedades desarrollan un modelo militar que se adapta a sus especiales necesidades.*

Ya nos recordaba Clausewitz¹² que “las guerras son enfrentamientos entre sociedades y los ejércitos no tienen más señas de identidad que aquellas que les proporcionan sus sociedades respectivas, ni mayor misión que mantener alejadas las amenazas”.¹³ En este sentido, a las FF.AA. del Ecuador aún le queda un largo camino por recorrer para cumplir las demandas de igualdad material que la sociedad y su personal femenino esperan.

Se consultó ampliamente sobre las diferencias de liderazgo entre mujeres y hombres, y la respuesta unánime fue que éste depende más de la personalidad individual, el respeto del mismo se base en el grado y no en el género, afirmaron. En los procesos de formación y en el ejercicio mismo de los diferentes grados militares no se propicia una reflexión sobre las particularidades del liderazgo de uno u otro género, parecería que el estándar masculino es el que se ejerce sin mayor cuestionamiento, frente a frases como “aquí se vienen a formar como militares, aquí no son hombres o mujeres, son militares” (E 13, diciembre 2023). Cabe preguntarse cómo se construye esa identidad militar, qué características subyacen a dicha afirmación.

3.6.5. Transversalización del enfoque de género en el modelo de gestión, procesos y actividades

Si bien el enfoque de género ha sido incorporado en la política y en la normativa de las FF.AA., este proceso se encuentra inacabado, ya que este no ha sido plenamente incorporado en el modelo de gestión, ni en los procesos y actividades de implementación de la PGFFAA.

Sección 4. Conclusiones y recomendaciones

4.1. Conclusiones

Una vez concluido el proceso de evaluación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas, ejecutada entre los años 2013 y 2022, se ha identificado una serie de conclusiones y reflexiones específicas de acuerdo con los criterios de evaluación.

Los problemas identificados por la política de género para su formulación en el año 2013, continúan teniendo un peso importante en la actualidad, en consecuencia, se recomienda su actualización. En noviembre del presente año, la Dirección de Derechos Humanos, Género y DIH, publicó una versión actualizada de la política, por estar fuera del periodo de análisis (2013-2022), no se considerará de manera exhaustiva. A continuación, se presentan las principales conclusiones:

4.1.1. Eficacia

Objetivo 1 “Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo con el plan de carrera para hombres y mujeres”

- a) Se constata un modesto incremento de 2 puntos porcentuales en la representatividad de las mujeres en FF.AA., (de 2,6% a 4,7% del total de miembros), debido a que los incentivos para el ingreso no han sido constantes, y porque persisten barreras de distinto tipo para su ingreso y permanencia en las FF.AA., mismas que no han sido enfrentadas de manera integral.

¹² (1780-1831) Militar prusiano, uno de los más influyentes historiadores y teóricos de la ciencia militar moderna.

¹³ https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/MilitaryReview_20150831_art004SPA.pdf

- b) Persisten altas brechas de género en el acceso de las mujeres a todas las especialidades, siendo estas brechas del 100% en la especialidad de armas en la Tropa. La mayoría de las mujeres siguen circunscritas a actividades administrativas y de servicios; no obstante, su paulatino ingreso a la especialidad de armas y técnicos, en el caso de las Oficiales.
- c) La perseverancia de las mujeres que enfrentan las dificultades para su plena integración a las FF.AA., se manifiesta en los ascensos progresivos a los grados en el rango de Superiores, - aunque aún no alcanzan grados de decisión-, así como en los indicadores de menor deserción que en el caso de los hombres.
- d) No hay evidencia de la realización de diagnósticos sobre la situación de las mujeres en FF.AA. que pudieran orientar acciones afirmativas para garantizar su acceso e incorporación a la institución.
- e) En Operaciones de Paz, los resultados muestran la incidencia de la política en el impulso a la capacitación y participación de las mujeres en este campo, aunque también siguen circunscritas generalmente a actividades administrativas, confirmando la prevalencia de estereotipos de género que las excluyen de la realización de otras actividades.
- f) No hay evidencia de que se hayan realizado acciones de control al estricto cumplimiento de las actividades y funciones inherentes para no distraer con tareas ajenas a su competencia al personal militar, según su respectiva clasificación: arma, técnico, servicios y especialistas, dentro de su grado y plan de carrera. Los resultados indicarían que esta es una práctica que, si bien puede no ser recurrente, abarca a un porcentaje significativo del personal militar, principalmente femenino, y en algunos casos podría afectar el normal desempeño de sus funciones, en detrimento de su carrera y también de la institución.
- g) Se cumplió con la elaboración del plan piloto y la realización del S.C.M.V femenino desde el año 2018 con cuatro llamamientos hasta el año 2023, y el acuartelamiento de 597 mujeres hasta el año 2022 (5% del total de conscriptos), de las cuales se licenció el 85%. Sin embargo, no se contó con las condiciones óptimas para su realización, debido a la falta de recursos para cubrir las necesidades de los recintos militares seleccionados para esta actividad. Esta situación es vista como un factor que limita la posibilidad de ampliación a futuro de los cupos de mujeres en el S.C.M.V.

Objetivo 2 “Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares”

- h) Si bien se ha ampliado la infraestructura de habitabilidad y se realizan adecuaciones, y mantenimiento en la mayoría de ellas, aún es insuficiente para satisfacer la demanda actual que bordearía el 30% en el caso de las mujeres y el 50% en el caso de los hombres.
- i) De igual manera, no toda la infraestructura se encuentra en condiciones óptimas y en alrededor del 25% de casos, la infraestructura de habitabilidad de las mujeres no cumple el criterio de privacidad.
- j) No se aplica en todos los casos la normativa relativa a la prioridad de acceso a vivienda fiscal para las jefas de hogar, independientemente de su estado civil.
- k) Aunque se han realizado adecuaciones en la mayoría de unidades militares para mejorar los espacios laborales y contar con baños por sexo, aún está pendiente la adecuación de los espacios de guardias y la instalación de duchas en las unidades que no cuentan con este servicio (o este es insuficiente), y planificar la instalación de lactarios en cumplimiento de la Ley del Derecho al Cuidado Humano.
- l) No se elaboraron planes de instalación de centros infantiles para los hijos e hijas del personal militar; al contrario, se constata la reducción de la prestación de este servicio con el cierre de centros que existían anteriormente. Al respecto, se menciona la falta de presupuesto para la instalación y mantenimiento de estos servicios de cuidado.

- m) Aunque se ha realizado la promoción para lograr el involucramiento paterno en la crianza y cuidado de sus hijos, esta no ha sido sostenida y no ha tenido los resultados esperados. Persiste la falta de corresponsabilidad parental, dejando las tareas de cuidado y crianza en sus madres, lo que constituye una barrera para la permanencia de las mujeres madres en las FF.AA.
- n) Por condiciones del contexto político y de composición del personal de especialistas al interior de FF.AA. -manifiesta en un déficit de personal de salud-, así como por falta de presupuesto, no se ha podido realizar la actualización de la calificación de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, tampoco la mejora de la atención médica general, ni la incorporación en la ficha médica de los exámenes de próstata para hombres y de mama para las mujeres. El incumplimiento de estas estrategias, podría incidir en un incremento de enfermedades catastróficas.
- o) De igual manera, por falta de especialistas, se ha ejecutado parcialmente la atención psicológica al personal militar que ha sufrido violencia de género y otras formas de discriminación, ya que no todas las víctimas han sido atendidas, y no se cuenta con una evaluación de sus resultados.
- p) Se han realizado campañas regulares con énfasis en salud sexual y reproductiva (un promedio de 7 campañas por año), que han beneficiado a alrededor del 40% del personal masculino y el 50% del personal femenino de FF.AA. De manera marginal estas campañas han incorporado el tema de la corresponsabilidad en la familia.
- q) Se realizó la definición de uniformes y prendas militares reglamentarias para el uso del personal militar femenino en las FF.AA. La dotación de uniformes ha dependido de los recursos para mantener un stock que permita cubrir las necesidades del personal militar.
- r) Existe la normativa que formalmente promueve el equilibrio de la vida militar y familiar del personal militar, en las guardias, pases, comisiones, representaciones, permisos, licencias de maternidad y paternidad y acceso a vivienda fiscal. En la práctica hay resistencia en su aplicación y discrecionalidad (los hombres calificaron su aplicación con 7,6 / 10, mientras que las mujeres la calificaron con 6,4 / 10), y para algunos miembros de las FF.AA., incluso se considera discriminatoria, porque reforzaría “privilegios” de ciertos grupos (cónyuges militares, mujeres y mujeres madres, oficiales), en detrimento de otros. Sin embargo, en promedio el 73% de los hombres y el 84% de las mujeres consideran que la normativa contenida en la Cartilla de Género es una medida necesaria para garantizar los derechos del personal militar femenino.
- s) El fomento de un buen ambiente laboral, supone la promoción de relaciones interpersonales armónicas y de respeto a los derechos humanos; por lo tanto, son acciones prioritarias la prevención de la vulneración de derechos (discriminación de género, acoso laboral, acoso y violencia sexual), la atención, protección y reparación de las víctimas, y la sanción a los infractores. Las mujeres son la mayoría de víctimas de estas vulneraciones de derechos, y quienes también mayoritariamente las reportan o denuncian; pero no siempre tienen una respuesta institucional satisfactoria, ya que en la mayoría de casos no se cree a las víctimas o no se sanciona a los responsables.
- t) Se considera que las campañas de prevención de violencia intrafamiliar, acoso laboral y sexual han contribuido a reducir la incidencia de estas vulneraciones de derechos.

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

- u) De acuerdo con información de las tres Fuerzas (respaldada en las Directivas emanadas desde el MIIDENA hacia el CC.FF.AA. para ejecución de las Direcciones de Educación y Doctrina Militar de las tres Fuerzas), se han diseñado y ejecutado programas educativos para

el cambio de patrones culturales, con enfoque de género y no discriminación, durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.

- v) De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada, el 85,6% del personal militar masculino y el 67,9% del personal militar femenino que han conocido las campañas educativas dirigidas a la prevención de la violencia de género, violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, estas han contribuido a prevenir la vulneración de derechos, con énfasis en la violencia de género contra las mujeres.

Objetivo 4, de “controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos”

- w) En un proceso paulatino, iniciado con la emisión del “Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los Derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas” (2009), comienza la incorporación del enfoque de género en la normativa militar. Con la expedición de la PGFFAA, que incorpora el enfoque de género y el principio de igualdad y no discriminación, se afirma la defensa y exigibilidad de los derechos de las mujeres militares, para su incorporación en igualdad de condiciones que los hombres a la carrera militar.
- x) Posterior a la emisión de la política, y como contribución directa de ésta, las principales acciones afirmativas se encuentran incorporadas en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, vigente desde enero de 2023. No obstante, en esta Ley no se han incorporado algunos temas considerados en el Reglamento Transitorio, que deben ser recuperados en reglamentos específicos a fin de no perder los avances logrados: Salud Integral. B. Periodo de Recuperación y Lactancia; E. Del Bienestar Social. Capítulo IV Uniformes. Capítulo V. Infraestructura.
- y) Considerando el principio más favorable, la legislación militar ha incorporado temas que regulan las actividades del personal de FF.AA., garantizando los derechos constitucionales relacionados con la situación de maternidad, paternidad, lactancia, etc.

4.1.2. Eficiencia

1. No existió un plan de implementación costado ni tampoco evidencia de planes anuales con este objetivo. Las referencias aluden a planes de acciones estratégicas específicas.
2. No se pudo contar con evidencia del presupuesto y personal asignado para la implementación de la política. Sin embargo, según los informes y testimonios de los actores implementadores, el presupuesto ha sido insuficiente para avanzar en algunas de las acciones planificadas -como en el caso de las obras de infraestructura-, o no ha llegado oportunamente -como en el caso del S.C.M.V o para la dotación de uniformes. Incluso se informa que no ha habido presupuestos específicos para la implementación de la política y las acciones se han realizado con presupuestos de las unidades implementadoras, como en el caso de las campañas en salud sexual y reproductiva, corresponsabilidad en el cuidado, prevención de violencia de género y cambio de patrones culturales.
3. En recursos humanos, la PGFFAA cuenta con recursos suficientes en las unidades implementadoras, pero se requiere mayores esfuerzos en su capacitación y sensibilización permanente en los contenidos de la política y, particularmente, en derechos de las mujeres y en el principio de igualdad y no discriminación.

4.1.3. Impacto

1. La política de género generó un impacto positivo en las y los beneficiarios, existe un mayor conocimiento sobre el enfoque de derechos humanos, la normativa y las sanciones

específicas en casos de vulneración de derechos, acoso laboral, abuso y/o violencia física o sexual, así como los canales de denuncia.

2. La política constituye un instrumento eficaz para la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en la normativa y en las disposiciones internas, lo que supone un significativo avance en términos de igualdad formal. No obstante, se constata la coexistencia de valores y discursos igualitarios con actitudes estereotipadas o discriminatorias: limitada presencia de mujeres en las armas de combate, aplicación discrecional de la normativa sobre derechos, tendencia a relativizar la gravedad de actos discriminados o desvalorizar el acoso o la violencia sexual reportada en algunas unidades militares.
3. Avanzar hacia la igualdad sustantiva o material, implica que la nueva política de género priorice sus estrategias en la transformación de la cultura institucional de las fuerzas armadas. La existencia de una política por sí sola no logra la transformación de las condiciones de desigualdad intrínsecas en la institucionalidad militar, para garantizar la plena implementación de las acciones propuestas en las políticas y en la normativa que lo sustenta, el presupuesto debe ser asignado de manera programática.
4. Ante las recientes resoluciones estatales frente al combate de la delincuencia organizada, y su impacto negativo en la vida de las mujeres, niñas y niños, la presencia militar femenina en los procesos de desarme y pacificación social son determinantes. Al respecto, el Consejo de Seguridad de la ONU, *“insta a los Estados Miembros a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales (...) para la prevención, la gestión y la solución de conflictos”. Es imperativo potenciar las capacidades del personal femenino y masculino en temas de igualdad de género en operaciones de paz e incrementar su presencia en los niveles de decisión*” (ONU Mujeres, 2011)¹⁴.

4.1.4. Sostenibilidad

1. Para asegurar la sostenibilidad de los beneficios alcanzados a partir de la implementación de la política de género, dos factores son determinantes: la voluntad política de las autoridades y el fortalecimiento de las unidades de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario, existentes en toda la institucionalidad de defensa.
2. Cada una de las fuerzas se ha apropiado de los objetivos de la política, existe conciencia sobre la necesidad de consolidar la política y fortalecer las condiciones de igualdad al interior de sus filas, se reconoce que aún existen situaciones de desigualdad y prejuicios que deben superarse.
3. Las unidades de género presentes en todas las fuerzas y en todas las unidades militares, constituyen un pilar fundamental para la institucionalización de la política, velar por la correcta aplicación de la normativa de género, su estructura debe ser fortalecida y personal debe contar con una especialización en enfoque de derechos y perspectiva de género, para potenciar la indecencia de sus acciones en la promoción de la igualdad y no discriminación para potencia la implementación de la política de género.
4. Se evidencia la necesidad de fortalecer y mejorar la articulación de las unidades de género para mejorar la sostenibilidad de los beneficios alcanzados a través de la implementación de política de género. Cuentan con herramientas para el seguimiento de las acciones desarrolladas en torno a la política, como base para la construcción de un sistema de

¹⁴ Resolución 1325 (2020), numeral 8.

seguimiento y monitoreo formal, para la medición de los resultados de la implementación de la política.

4.1.5. Coherencia

1. La Política cuenta con un propósito estratégico claro, que es el de crear las condiciones necesarias a nivel del marco legal, el campo ocupacional, la salud integral y la infraestructura para contribuir de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares.
2. Se constata la correspondencia entre los problemas identificados en el diagnóstico previo a la formulación de la PGFFAA, su propósito estratégico y sus cuatro objetivos específicos. Los problemas identificados son los factores de desigualdad en los que la política se propone incidir para alcanzar su propósito estratégico.
3. El diseño de la política responde a las necesidades y prioridades del personal militar femenino y masculino. En particular, en el caso de las mujeres militares estas se visibilizan en los objetivos 2, 3 y 4 de la política que incorporan sus necesidades prácticas y estratégicas. Las primeras, asociadas a derechos laborales, de salud sexual y reproductiva, y de salud mental, y de conciliación del trabajo productivo y de cuidados. Las necesidades estratégicas de las mujeres, asociadas al logro de la igualdad, se visibilizan en el propósito estratégico de la política y en su objetivo 1, y se relacionan con el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, y con el derecho a su plena integración a la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares.
4. Las estrategias propuestas se articulan a las políticas y estas a los objetivos específicos de la PGFFAA. Esta articulación puede observarse en la reconstrucción de la teoría de cambio realizada en el marco de la evaluación (Anexo 1), que permite comprobar, además, la contribución de las estrategias a las políticas, y de estas al logro de sus objetivos y propósito estratégico.

4.1.6. Enfoque de género y principio de igualdad de género

1. Por la naturaleza de la Política de Género de las Fuerzas Armadas, el bloque de constitucionalidad está constituido por los principales instrumentos de derechos humanos de las mujeres ratificados por Ecuador, y la norma suprema nacional: 1) la Constitución de la República del Ecuador; 2) la Declaración Universal de Derechos Humanos; 3) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); 4) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer “Convención de Belem Do Para”; 5) La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas; 6) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 7) El Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional. La Política incorpora en su propósito y objetivos, la normativa en derechos humanos e igualdad de género contenida en el bloque de constitucionalidad con perspectiva de género.
2. En el control de convencionalidad es importante conocer los estándares de derechos humanos considerados en las sentencias / resoluciones de la CIDH. Estos estándares son importantes para garantizar la plena incorporación de los derechos humanos y la perspectiva de género en los procesos y actividades de la implementación de la política y la normativa; particularmente en la prevención, atención, protección y reparación de las víctimas de vulneración de derechos, y en el cambio de patrones culturales que naturalizan la discriminación de género y la violencia contra las mujeres, a partir de estereotipos y prejuicios de género.

3. En su diseño, la PGFFA se alinea con los Objetivos 2, 3, 4 y 9 del Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) 2013 – 2017, y con los ejes 1 al 7 de la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género. En el contexto de la evaluación, se alinea al Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025 y a la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 – 2025.
4. En el tema de liderazgo, el personal militar de FF. AA. considera que no existen diferencias de liderazgo entre mujeres y hombres, que este depende más de la personalidad individual; y, al interior de la institución, el respeto del mismo se base en el grado y no en el género. En la práctica el estándar masculino es el que se ejerce sin mayor cuestionamiento.
5. La transversalización de género en el modelo de gestión de la política, en sus procesos y actividades, es un proceso inacabado que requiere ser fortalecido para que se pueda alcanzar el propósito estratégico de “crear las condiciones necesarias a nivel del marco legal, el campo ocupacional, la salud integral y la infraestructura, para contribuir de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares.

4.2. Recomendaciones para la actualización y/o reformulación de la política

Con base en la evaluación de la implementación de la política de género realizada, es posible afirmar que, si bien se ha logrado un gran avance en cada uno de los objetivos contenidos en la política de género, para la nueva política de género es necesario otorgar un peso diferente a cada uno de estos objetivos. Se recomienda actualizar la política, manteniendo en su mayoría los objetivos, políticas y estrategias con base en una contextualización acorde a la realidad actual, tanto del nivel de institucionalización de la política en cada una de las fuerzas como del grado de apropiación por parte de las y los beneficiarios de la misma. En este sentido, pese a estar fuera del periodo de análisis establecido para esta evaluación, a continuación, se presenta un sucinto análisis de la Política de Género de las Fuerzas Armadas (2023), emitida el pasado 23 de noviembre, en cuyo proceso de formulación el equipo consultor no participó.

El objetivo general de la política de género “busca impulsar la inclusión y la transversalización del enfoque de género al interior del sector defensa, a través de la promoción de principios de equidad, igualdad de oportunidades y cero tolerancia frente a las violencias basadas en género; con el fin de eliminar las brechas en materia de igualdad y no discriminación y fortalecer la estructura institucional en las Fuerzas Armadas”. Si bien es muy acertado el giro de la nueva política de género hacia el impulso de la transversalización del enfoque de género, en los objetivos y estrategias no se ha incluido un tratamiento específico que promueva la materialización de acciones en este sentido.

Los objetivos de la nueva política, se han estructurado para integrar de manera más armónica las políticas y estrategias contenidas en los objetivos de la política de género del año 2013, manteniendo el énfasis en el abordaje de las problemáticas que sirvieron de base a la política original. Los cuatro nuevos objetivos son:

1. Prevenir la violencia de género;
2. Incrementar la participación del personal femenino en todos los ámbitos;
3. Fortalecer la protección integral de los derechos humanos del personal; e,
4. Impulsar el bienestar del personal.

Si bien la implementación de la política de género supuso un impacto positivo a nivel institucional, el principal objetivo de la siguiente década debería ser la consolidación de la igualdad material, con el propósito de cerrar la brecha existente entre el discurso oficial favorable a la igualdad y no discriminación y las prácticas discriminatorias o estereotipos que se

presentan en el día a día, con énfasis en garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y hombres, y reducir los factores de desigualdad por condición de género, etnia, orientación sexual o discapacidad, cuando representen una desventaja para el acceso o permanencia de mujeres y hombres en cada una de las fuerzas.

Para la implementación de la política de género se sugiere considerar los siguientes aspectos:

- a. Propiciar espacios de discusión con las máximas autoridades y los equipos técnicos de las unidades de género de todas las fuerzas, para presentar los resultados de la presente evaluación, a fin de conocer su percepción y registrar sus recomendaciones para la implementación de la nueva política de género.
- b. Establecer un sistema de planificación, seguimiento y evaluación que contenga reportes de avance periódico.
- c. Formular objetivos y metas claras en un plazo temporal a corto, mediano y largo plazos.
- d. Definir planes de acción específicos con presupuesto asignado anualmente.
- e. Definir plazos y responsabilidades claras para cada una de las áreas en la implementación de la política de género.
- f. Establecer un sistema de indicadores asociado a cada uno de los objetivos y metas, según se recomienda en Anexo 17.

A continuación, las recomendaciones de mejora, resultantes de las conclusiones de la evaluación, según objetivos y estrategias de la PGFFAA., identificando en cada caso a los actores implementadores.

4.2.1. Objetivo 1: “Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo con el plan de carrera para hombres y mujeres”.

MIDENA y CC.FFAA.

1. Definir lineamientos y compromisos, entre el nivel directivo de todas las fuerzas, que den cuenta de la voluntad institucional de impulsar la implementación de la PGFFAA., a través de mecanismos de transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.
2. A partir del análisis de las necesidades de las FF.AA., y considerando que las mujeres cuentan con las mismas capacidades que los hombres en su desempeño profesional, proyectar los ingresos progresivos de personal femenino en oficialidad y tropa, y en todas las especialidades de las tres fuerzas, con base en las recomendaciones emitidas por la Dirección de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario, a partir de la evaluación de la política de cupos.
3. Fortalecer el Sistema de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario del sector Defensa, mediante el fortalecimiento del estatus jerárquico y la articulación de las unidades de género presentes en todas las fuerzas y unidades militares, y la especialización en enfoque de derechos y perspectiva de género de su personal, como pilares fundamentales para la institucionalización de la política y la transversalización de la perspectiva de género en los procesos institucionales.
4. Disponer la formulación de un proyecto de inversión específico, que permita consolidar las estrategias y acciones contenidas en los objetivos de la política de género.
5. Controlar la aplicación de la normativa de género y establecer sanciones en los casos de incumplimiento.

Dirección de DD.HH., Género y D.I.H.

6. En articulación con la Dirección de Planificación y Gestión Estratégica, diseñar el Plan de Implementación de la PGFFAA y los planes operativos anuales del CC.FFAA. y de las tres

Fuerzas, con la definición de presupuestos y responsables de las áreas operativas de la institución.

7. Elaborar una propuesta de diagnóstico de la situación de las mujeres en FF.AA., que permita conocer en profundidad las barreras y desafíos que enfrentan en la carrera militar. El diagnóstico podría repetirse, por ejemplo, cada dos años, para conocer los cambios experimentados en ese tiempo, y servir de base para las acciones a emprender a fin de mejorar los resultados e impactos de la PGFFAA.
8. Analizar las barreras que frenan la igualdad de oportunidades, evaluar si las mujeres y los hombres cuentan con igual acceso, en la práctica, a procesos de capacitación, promociones y otros beneficios propios del servicio militar.
9. Formular acciones afirmativas orientadas a eliminar las barreras de acceso, permanencia e integración de las mujeres en las FF.AA., identificadas en esta evaluación.
10. Realizar diagnósticos específicos sobre las problemáticas de cada fuerza y/o destacamento; como insumos para la implementación de ajustes a los planes de acción en curso, y sustentar las decisiones requeridas para avanzar hacia la igualdad material.
11. Evaluar la política de cupos por género, considerando indicadores como el número de postulaciones, calificaciones logradas por las aspirantes en las pruebas académicas de ingreso y dificultades en pruebas físicas, etc. En el caso de las mujeres que logran ingresar a las escuelas de formación, evaluar el desempeño académico, acondicionamiento, prevalencia de lesiones en actividades físicas y sus causas.
12. Considerar indicadores que den cuenta, además del porcentaje de mujeres en FF.AA., de su posición en la institución: acceso a las diferentes especialidades, liderazgo, ascensos y grados militares, para evaluar el progreso de la PGFFAA hacia su objetivo estratégico.¹⁵
13. Definir líneas de trabajo y articulación con la Dirección de Talento Humano, Bienestar, Sanidad y Comunicación, para consolidar un proceso de transversalización de género en la gestión de institucional, difusión y promoción de la política de género, tanto de las áreas sustantivas y adjetivas de las fuerzas armadas.
14. Diseñar mecanismos de articulación entre las unidades de género de las tres fuerzas respecto a la implementación y seguimiento de la política, y definir un sistema de seguimiento y evaluación periódico, planes de mejora y medidas que posibiliten la institucionalización de la política de género.

Dirección de Operaciones del CC.FF.AA.

15. Evaluar los resultados de la participación de las mujeres en los cursos de capacitación en operaciones de paz, y en las misiones en las que han participado, a fin de ajustar la estrategia con la definición de indicadores y metas de incremento anual o bianual; y, promover su participación en los cursos de capacitación para la realización de actividades operativas en las misiones de paz, a fin de posibilitar su despliegue en estas.

Dirección de Movilización del CC.FF.AA.

16. En respuesta a la creciente demanda de mujeres para prestar el S.C.M.V., realizar una proyección de ampliación progresiva de cupos, garantizando paralelamente las condiciones adecuadas en los recintos militares. En este sentido, elaborar un plan de intervención con acciones y presupuestos en los recintos militares donde se realiza el S.C.M.V. femenino.

Dirección de Talento Humano

17. Evaluar la factibilidad de implementar un mecanismo de control al estricto cumplimiento de todas las actividades y funciones inherentes y no distraer con tareas ajenas a su competencia

¹⁵ En Anexo 17 se presenta una lista de indicadores referenciales elaborados por el equipo evaluador.

al personal militar según su respectiva clasificación: arma, técnico, servicios y especialistas, dentro de su grado y plan de carrera. Este mecanismo debería permitir conocer la extensión de la aplicación de estas prácticas para implementar los correctivos necesarios a tiempo, si estas prácticas afectan la carrera militar del personal de las FF.AA., y/o a la institución.

4.2.2. Objetivo 2: “Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares”

Comandos de las tres fuerzas

18. De acuerdo con la proyección de nuevos ingresos de personal, a la situación y demanda actual, evaluar las necesidades presentes y futuras de construcción, mantenimiento, adecuación y equipamiento de habitabilidad (vivienda fiscal y operativa, habitaciones) y de espacios laborales, incluidos los espacios de guardia y la disponibilidad de servicios básicos en las unidades militares en el ámbito nacional.

Dirección de DD.HH., Género y D.I.H

19. Analizar experiencias de conciliación laboral exitosas, para formular una estrategia que se adapte a la legislación nacional y a la dinámica de las fuerzas armadas ecuatorianas, respecto a pases, traslados, guardias, infraestructura, entre otras.

Direcciones de Bienestar de Personal de las tres fuerzas

20. Aplicar la normativa correspondiente a la prioridad de acceso a vivienda fiscal en el caso de las jefas de hogar, independientemente de su estado civil.
21. Considerando las dificultades que enfrentan las mujeres en general, principalmente las jefas de hogar y mujeres solas, para resolver el cuidado de sus hijos(as) pequeños(as), elaborar una propuesta de instalación de lactarios y de centros de cuidado diario infantil, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Cuidado Humano (Art.- 13, 26 y 27). Complementariamente, impulsar campañas permanentes, y por todos los medios disponibles, para la promoción de la corresponsabilidad de los padres en la crianza y cuidado de los hijos(as).

Direcciones de Sanidad de las tres fuerzas

22. Realizar una evaluación de la prevalencia de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, por sexo, a fin de actualizar el catálogo de las mismas como insumo para diseñar acciones de prevención y atención oportuna a las mismas. De igual manera, evaluar la incidencia de depresión, adicciones y alcoholismo, entre otras, a fin de generar un plan de prevención y atención psicológica y de salud. Complementariamente, evaluar la necesidad de personal de salud en todas las áreas, para promover la incorporación de mujeres que cumplan los perfiles profesionales que se requieran para mejorar la atención de salud al personal de FF.AA.: médicas en varias especialidades, enfermeras y auxiliares de enfermería, fisioterapistas, odontólogas, psicólogas, etc.
23. Aplicar la disposición del Reglamento Transitorio, que establece que: “dentro de los ítems de la ficha médica anual, el personal militar femenino se realice exámenes de Papanicolaou y ecos mamarios; y, a partir de los 40 años, mamografías, sin costo adicional”. (Capítulo III. 3. Salud Integral, literal E. numeral 5). De igual manera, incluir el examen de próstata en la ficha médica anual de los hombres, definiendo la edad a partir de la cual estos deben ser realizados.
24. Establecer convenios con entidades educativas especializadas en salud mental (promoción y prevención, atención clínica, rutas integrales de atención) que prestan servicio a la

comunidad mediante atención remota (en línea), para dar respuesta a la creciente demanda de este servicio, a nivel nacional.

Dirección de Educación y Doctrina Militar

25. Diseñar investigaciones y estudios, de acuerdo parámetros establecidos en función de las diferencias fisiológicas propias de uno y otro sexo, incorporando un análisis de género específico, consideramos que es deseable:
 - a. Diseñar programas de entrenamiento físico de acuerdo a la anatomía y fisiología de hombre y mujeres a lo largo del ciclo vital, de acuerdo con las características de talla y peso, ciclos hormonales, así como las necesidades nutricionales que compensen la disminución de hierro que provoca el entrenamiento en las mujeres, garantizando el derecho a la salud y considerando el impacto en la permanencia en la carrera militar.
 - b. Revisar y redefinir los métodos de entrenamiento, a partir de la morfofisiología de cada sexo, que garanticen su preparación física, estableciendo cargas, intensidades e intervalos de recuperación, que permitan desarrollar sus capacidades en fuerza, resistencia y movilidad, qué de manera gradual, fortalezcan la musculatura corporal específica incidiendo positivamente en la reducción del riesgo de fracturas de cadera por estrés en el primer año de formación.
 - c. Establecer parámetros para las pruebas físicas aplicadas al personal femenino, una vez que son madres, porque manifiestan que el rendimiento no es el mismo para mujeres de la misma promoción, una vez que han dado a luz.

Direcciones financieras de las tres fuerzas

26. Priorizar la asignación presupuestaria para responder a las necesidades de las mujeres para su plena incorporación a la institución: atención integral en salud sexual y reproductiva; infraestructura de habitabilidad y adecuación de espacios laborales; mantenimiento de un stock de uniformes que cubra la demanda del personal militar en general, y de mujeres en gestación, en particular.

Dirección de DD.HH., Género y D.I.H.

27. Evaluar los contenidos de la normativa a fin de conocer si prevalecen elementos discriminatorios o desfavorables para ciertos grupos.
28. Realizar seguimiento tanto a los casos reportados, como a la aplicación del “Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral de Servidores (as) Civiles y Militares, y/o toda forma de violencia contra la Mujer Civil y Militar en los espacios de trabajo del Ministerio de Defensa Nacional”, recomendando acciones para su efectivo cumplimiento.
29. Evaluar periódicamente la incidencia de casos y los resultados de la atención a los mismos: número de casos, protección y atención a víctimas, sanción a infractores, reparación.
30. Diseñar y ejecutar un plan de sensibilización al personal militar acerca de la importancia de la protección y efectivización de los derechos contenidos en la normativa.
31. Crear un espacio anónimo y de confianza para que las víctimas o personas que conozcan los hechos puedan reportarlos sin temor.
32. Diseñar y realizar periódicamente encuestas de satisfacción a las usuarias de los servicios prestados por los departamentos de Bienestar de Personal, a fin de evaluar la calidad y oportunidad de los mismos para, de ser el caso, efectuar las mejoras correspondientes.

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

Dirección de Doctrina Militar del CC.FF.AA.

33. Profundizar los temas sobre el impacto negativo de los estereotipos y prejuicios de género en el acceso a la justicia para las mujeres y el de estereotipos y prejuicios de género como origen y consecuencia de la violencia contra las mujeres, como herramienta fundamental para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a lograr la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias que están basados en la idea de inferioridad de las mujeres o superioridad de los hombres o en la atribución de roles estereotipados de género, para lograr la igualdad entre los géneros.
34. Diseñar un programa integral para cambiar patrones culturales dirigido a los miembros de las FF.AA., con contenidos para contribuir a la eliminación de los estereotipos y prejuicios de género arraigados en la institucionalidad y en el personal militar de las FF.AA.
35. Incluir en la malla curricular de aspirantes: competencias para la vida, entre otros: gestión de emociones, plan de vida, uso de preservativos, planificación familiar asociado a presupuesto y calidad de vida, corresponsabilidad familiar y parental, lenguaje inclusivo, estereotipos de género, enfoque de igualdad y no discriminación.
36. Capacitar a las y los instructores en competencias clave para la igualdad y no discriminación, así como en la perspectiva de género, esto se constituirá en un efecto multiplicador de la igualdad como sustento para la transformación de patrones de conducta inequitativos.
37. Para la correcta aplicación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas y de la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, así como para la elaboración y aplicación de protocolos de actuación en casos de acoso sexual, laboral y violencia de género en la Institución, considerar las recomendaciones de las sentencias compiladas en la guía de “Estándares de Protección de Derechos Humanos de las Mujeres: Herramientas Necesarias para la Defensa de su Participación Política” (OEA, ONU Mujeres, 2020).

Dirección de DD.HH., Género y D.I.H

38. Diseñar e implementar metodologías y planes de prevención, promoción y capacitación en derechos humanos y género, que impacten en la transformación de los patrones culturales existentes no solo del personal militar en formación, sino de los cuarenta mil efectivos que integran las FF. AA, para construir una cultura institucional más igualitaria.
39. Implementar de manera periódica, diagnósticos y evaluaciones específicos sobre la problemática de cada una de las fuerzas y/o destacamentos, con perspectiva de género, para ajustar los planes de acción en curso y/o planificar el siguiente año de ejecución de la política de género, así como sustentar las decisiones que permitan avanzar hacia la igualdad sumativa.
40. Incorporar análisis de género e interseccionalidades en la identificación de barreras asociadas a situaciones de discriminación y/o exclusión que frenan el desempeño del personal femenino y reduce su potencial aporte a la gestión institucional, y analizar de manera integral los factores que incrementan la desigualdad: como el género, la etnia, la ubicación geográfica, la edad, entre otros.
41. En coordinación con las Direcciones de Relaciones Internacionales y Comunicación Social, establecer un espacio de reflexión periódica, “Jornadas para la igualdad de género”, con invitadas/os de las fuerzas militares de países hermanos, permitan conocer buenas prácticas en los enfoques que la política aborda y las problemáticas identificadas anualmente, donde participen tanto mujeres como hombres.

42. Implementar canales y mecanismos de difusión especialmente de la normativa de derechos humanos, igualdad y no discriminación, prevención de la violencia, Ley Orgánica del derecho al cuidado humano, Ley Orgánica de personal y disciplina de las fuerzas armadas.
43. Elaborar y difundir un manual de lenguaje no sexista, que incluya recomendaciones y protocolos de convivencia igualitaria, y consolide una conciencia de género colectiva.
44. Diseñar, en coordinación con una entidad de educación superior especializada en temas de género, un programa de formación para Especialistas de género, dirigido para todo el personal militar, con énfasis en los equipos de las unidades de derechos humanos. Como acción afirmativa, la aprobación del curso, especialización o diplomado podría sumar puntos en procesos de ascenso o promoción.

Direcciones de Bienestar de Personal de las tres fuerzas

45. Intensificar las campañas de prevención de la vulneración de derechos, con énfasis en la violencia de género contra las mujeres, y diversificar los medios y técnicas utilizadas para su difusión.

Dirección de Talento Humano en coordinación con Dirección de Bienestar de Personal

46. Identificar los procesos internos que suponen obstáculos para el ejercicio de las funciones del personal militar: traslados, pases, guardias, entre otros, para diseñar propuestas o estrategias más inclusivas.
47. Identificar las brechas de género y las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres militares, en el marco de la política de género, a través de la ejecución de estudios específicos, entre otros:
 - a. Mediciones del clima y cultura organizacional con el propósito de mejorar la capacidad de diseñar soluciones oportunas para consolidar una cultura institucional más igualitaria y enfocada en las problemáticas del personal militar.
 - b. Evaluar si los beneficios otorgados a los matrimonios entre militares, suponen una condición de desigualdad para el personal con matrimonios mixtos.
 - c. Identificar problemáticas del personal asignado a las zonas de frontera o de riesgo.
 - d. Analizar recurrencia y motivos por los que se producen embarazos de riesgo, determinar el número de mujeres con diagnóstico de embarazo de alto riesgo y su relación con la actividad física, estrés o condiciones de salud preexistente.
 - e. Analizar el porcentaje de embarazos no deseados que se producen, determinar los factores que inciden: abuso sexual, falta de métodos de anticoncepción, desconocimiento sobre salud sexual y reproductiva.
 - f. Analizar las problemáticas intrafamiliares y divorcios, corresponsabilidad, y asignación de permisos principalmente a la pareja femenina militar.
 - g. Identificar la demanda de infraestructura habitacional y centros de cuidado, con énfasis en mujeres jefas de hogar, a nivel nacional, sin distinción por estado civil.

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

Comisión Legislativa

48. Actualizar el Reglamento Transitorio de acuerdo con la Ley Orgánica de Personal, manteniendo la normativa no considerada en esta Ley, como los acápite correspondientes a Bienestar Social, Uniformes, Infraestructura, Período de Recuperación y Lactancia; así como toda norma más favorable, que la constante en la Ley, como principio que resuelve el

conflicto en el que dos normas vigentes y mutuamente incompatibles resultan aplicables a una sola situación y es necesario definir cuál de ellas la regirá.

49. Con la nueva normativa, actualizar la Cartilla de Género, que ha demostrado ser un material de apoyo fundamental en el ejercicio de los derechos de las mujeres militares y la implementación de la PGFFAA.

Dirección de DD.HH., Género y D.I.H.

50. Evaluar la aplicación de la normativa a fin de conocer si prevalecen elementos discriminatorios o desfavorables para ciertos grupos; y si efectivamente ha contribuido a promover el equilibrio de la vida militar y familiar.
51. Fortalecer los canales formales de denuncia de casos de vulneración de derechos, incorporando mecanismos que garanticen la confidencialidad, para reducir el temor a represalias. Existen experiencias sobre rutas informales, que pueden ser consideradas adicionalmente: canales de denuncia en línea, línea telefónica de ayuda, o de manera presencial alguien fuera de la cadena de mando, profesionales del área de salud y/o bienestar, o del área de género.

Se ha compilado una serie de documentos, agrupados por temáticas, relacionadas a las principales problemáticas abordadas por la PGFFAA, para que sirvan de insumo técnico a las áreas responsables de su implementación (Anexo 18. Recursos de información sugeridos).

Sección 5. Lecciones aprendidas

1. Marco legal

La implementación de una política de género en un sector tradicionalmente masculino como las fuerzas armadas, requiere contar con un marco legal que sustente las reformas normativas internas y viabilicen acciones de difusión, promoción de la igualdad de género, prevención, atención y reparación de actos discriminación y violencia de género. En esta línea, la adaptación normativa y la capacitación son significativamente importantes para avanzar hacia la igualdad sustantiva al interior de las fuerzas armadas.

2. Compromiso y voluntad política

La voluntad política de las máximas autoridades es un factor clave tanto para la implementación de la política de género como para garantizar su continuidad, estableciendo un marco claro de actuación que reduzca la discrecionalidad en la aplicación de la norma. La responsabilidad de garantizar el cumplimiento de la política y, en consecuencia, de garantizar la integración de la perspectiva de género en la gestión institucional, es del nivel jerárquico superior, su compromiso o la falta de éste será emulado por el resto de la institución.

3. Liderazgo y empoderamiento

Avanzar hacia la igualdad material de las mujeres al interior de las fuerzas armadas demanda un potente liderazgo, tanto de la cúpula militar, eminente masculina, como de las mujeres en los distintos grados alcanzados hasta la fecha. El ejercicio del liderazgo, de hombres y mujeres, modela el comportamiento del grupo, motiva y dirige al personal militar hacia los objetivos que la política se ha trazado.

La presencia de mujeres en cargos de responsabilidad y de alto nivel consolidan una cultura institucional más igualitaria, genera referentes positivos para las mujeres y hombres más jóvenes, y permite aprovechar el potencial del aporte femenino en las decisiones institucionales que consoliden una cultura más igualitaria. Es necesario que la formación en liderazgo militar

incorpore el enfoque de género de manera consistente y empodere positivamente al personal militar femenino.

4. Encuadre conceptual

Es preciso dar una discusión sobre el enfoque que subyace a la política, por los resultados obtenidos, se estaría homologando el término género al sujeto mujer, dejando de lado el análisis de las condicionantes sociales que generan la desigualdad y cómo éstas son reproducidas y normalizadas al interior de las fuerzas armadas, no hay un cuestionamiento al status quo. Las mujeres se han incorporado a una institución eminentemente masculina, y se espera su adaptación, sin cuestionar las formas de desigualdad que subyacen en la cotidianidad.

La transformación de patrones culturales debe ser la base y el norte de una política de género, por ello es necesario dimensionar la complejidad de las desigualdades de género como una manifestación de la injusticia social, que se interseccionan con otras formas de discriminación: etnia, clase, discapacidad, diversidad sexual. Uno de los principales obstáculos para la eliminación de los estereotipos es la dificultad para reconocer que existen, las personas aprendemos y reproducimos prejuicios y visiones estereotipadas sobre diversos temas (religión, raza, sexual, género, otros), en consecuencia, es preciso reflexionar y actuar, entre otros aspectos, sobre: **a)** los elementos constitutivos de la cultura institucional que naturalizan comportamientos sexistas, y se manifiestan en las opiniones, el lenguaje y los chistes que son contrarios a la igualdad de género; **b)** valorar el impacto que las decisiones estratégicas y programáticas producen en el avance hacia la igualdad sustantiva, objetivo central de la política de género; **c)** la necesidad de asignar presupuesto anual para implementar la política de género, **d)** contar con mecanismos de sensibilización y capacitación permanentes sobre el enfoque de igualdad de género, la política y normativa de género vigente; a fin de avanzar consistentemente hacia una cultura institucional más igualitaria.

5. Reducción de barreras

Para que la política de género “contribuya de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares” es preciso reducir/eliminar los obstáculos que limitan su integración. Contar con planes de acción que contemplen las desigualdades de género, hace la diferencia entre reducir, incrementar o perpetuar las inequidades existentes. Lograr el acceso de las mujeres a las fuerzas armadas, no es suficiente para terminar con las causas que restringen su presencia todas las armas de combate, es necesario remover los obstáculos reales, los invisibles, los no escritos, aquellos que están detrás de las decisiones que restringen su acceso.

6. Institucionalidad de género

Contar con unidades responsables de la implementación de la política de género es indispensable para impulsar los objetivos y estrategias trazadas. Las unidades de género, deben estar en capacidad y con autoridad para transversalizar el enfoque de género en la gestión interna de una institución. Para ello se requiere contar con el compromiso explícito del más alto nivel jerárquico.

En las instituciones militares que han logrado avanzar sustancialmente en las políticas de igualdad (Estados Unidos, España, Brasil, Argentina) las Unidades de Género, son espacios de alto nivel, con personal especializado, cuya misión es garantizar la integración de la perspectiva de género en toda la estructura institucional, posibilitando la participación activa y comprometida de toda la institución en los procesos de cambio requeridos.

Algunas de las estrategias exitosas desarrolladas por estas unidades, son: **a)** integrar la perspectiva de género en el trabajo de operativo de las unidades militares; **b)** capacitar en género

a las y los instructoras de todas las disciplinas; **c)** transversalizar el enfoque de género en las mallas curriculares; **d)** conformar asesorías de género con personas especializadas, asignadas a las unidades operativas como puntos focales que coordinan con las Unidades de Género, multiplicando el impacto de las políticas de igualdad, funcionan como una red articulada; **e)** definir lineamientos para la aplicación, seguimiento y evaluación de la política de género y los planes de igualdad, para detectar las brechas de género, de aprendizaje y las lecciones aprendidas para mejorar su implementación.

Con estas acciones han conseguido que el personal de defensa tenga la capacidad de aplicar la perspectiva de género en la gestión de áreas estratégicas y operativas militares, transformando la cultura institucional de manera significativa.

7. Sistema de planificación y seguimiento

La implementación de una política de género requiere contar con un sistema de medición, realizar diagnósticos e informes de avance periódicos, que permitan identificar las brechas de género que subsisten, establecer discrepancias entre lo planeado y ejecutado, como base para la formulación de planes de acción concretos que corrijan el curso de actuación de la política de manera oportuna, y den cuenta del avance o retroceso en su aplicación.

Una buena práctica es la incorporación de mecanismos de gestión del conocimiento en las unidades de género, herramienta clave para el aprendizaje, la mejora y la rendición de cuentas que las instituciones y los países deben realizar en el marco de las convenciones internacionales suscritas en materia de igualdad.

Finalmente, el sistema de evaluación que la institución implemente debería permitir medir la eficacia, eficiencia, impacto, pertinencia y sostenibilidad de los objetivos y estrategias contenidas en la política de género; siempre apoyada en la percepción de las y los destinatarios de dicha política como mecanismo de retroalimentación.

Bibliografía

- Armada del Ecuador. Dirección de Personal. (2020). *(Informe sobre implementación del Proceso de Evaluación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas. Dirección de Personal.* Guayaquil.
- Armada del Ecuador. Director General de Talento Humano. (24 de febrero de 2021). *Descripción de perfiles y puestos militares.* Guayaquil.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008, Montecristi (Ecuador).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas. Registro Oficial Suplemento 306 de 22 de octubre de 2010.*
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral.* Quito: Suplemento del Registro Oficial No. 116, 9 de noviembre 2017.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Ley orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas. Suplemento del Registro Oficial No. 236.*
- Asamblea Nacional del Ecuador. (12 de mayo de 2023). *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Suplemento N° 309 - Registro Oficial.* Quito.
- Baldeón, J. C. (2016). Análisis comparativo de las pruebas físicas del personal naval, región costa y sierra (Ecuador). *Revista Cubana de Medicina Militar.*
- Carreiras, H. (2018). La integración de género en las Fuerzas Armadas. *NUSO N° 278*, https://static.nuso.org/media/articles/downloads/11.TC_Carreiras_278.pdf.
- Chacón, R. (2008). *Mujer Militar: su Inclusión en las Fuerzas Armadas.* Quito: Publiasesores.
- Chacón, R. (2014). *Mujer Militar: su Inclusión en las Fuerzas Armadas (Actualización).* Quito: Publiasesores.
- Congreso Nacional. (1994). *Ley de Servicio Militar Obligatorio en Fuerza Armadas Nacional .* Quito: Registro Oficial 527 de 15-sep.-1994.
- Consejo Nacional de Igualdad de Género. (abril de 2014). *Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género.* Quito, Ecuador.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2021). *Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 - 2025.* Quito, Ecuador.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia No. 1894-10-JP/20.* Quito, Ecuador.
- COSUDE. (2020). *Agencia Suiza para el Desarrollo. Cómo hacer un análisis de género. SDC Gender 'How To' Practical Guide Series. Spanish Version.*
- DENTONS. (2022). *El Convenio 190 de la OIT y su aplicación en el Ecuador.* Obtenido de <https://www.dentons.com/es/insights/articles/2022/november/14/el-convenio-190-de-la-oit-y-su-aplicacion-en-el-ecuador>

- Dirección de Movilización del CC.FF.AA. (15 de agosto de 2019). *Informe de licenciamiento de conscriptos de la Leva 1999 II llamada*. Quito.
- Dirección de Movilización del CC.FF.AA. (2021). *Informe de cumplimiento a las políticas de género en los procesos del Servicio Cívico Militar Voluntario*. Quito.
- Dirección de Movilización. CC.FF.AA. (2019). *Informe de licenciamiento de conscriptos de la Leva 1999 II llamada, 15 de agosto de 2019*. Quito, 15 de agosto de 2019.
- Dirección de Operaciones del CC.FF.AA. (2021). *Informe justificativo sobre la participación de las mujeres en operaciones de paz*. Quito.
- Fuerza Aérea Ecuatoriana. (01 de marzo 2021). *Información de implementación de la política de género de las Fuerzas Armadas*. Quito.
- Fuerza Terrestre. (01 de marzo de 2021). *(Informe sobre implementación del proceso de evaluación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas*. Quito, D.M.
- Grupo de Evaluación de las NU. (2016). *Normas y Estándares de Evaluación*. Nueva York: UNEG.
- Ibáñez, J. M. (2017). *Control de convencionalidad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- INEC - ENVIGMU. (2019). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - Principales Resultados*. Quito.
- ISSFA, Dirección del Seguro de Salud. (s/f). *Base de Datos de Unidad de Prestaciones Médicas UPM. Departamento de Economía de la Salud*. Quito.
- Iturralde, M. d. (2015). *La mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas: un espejo de la sociedad*. (C. d. Universidad San Francisco de Quito, Ed.)
- Iza, K. (2016). *Mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)*. Consultado en: https://revistas.iaen.edu.ec/index.php/estado_comunes/article/view/26.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2013). *Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2014). *Agenda Política de la Defensa (2013-2017)*. Quito.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2015). *Avances en Género en el Sector Defensa*. Quito.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2017). *Cartilla de Género der las Fuerzas Armadas*. Quito, Ecuador.
- Ministerio de Defensa Nacional. (16 de mayo de 2019). *Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional del Ministerio de Defensa. Acuerdo Ministerial 254 Registro Oficial Edición Especial 209 de 19-nov.-2014 Última modificación: 16-may.-2019*. Quito.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2023). *Política de Género de las Fuerzas armadas*. Quito, Ecuador.
- OEA. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San Jiosé, Costa Rica.

- OEA. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém Do Para". Brasil. Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- OEA, ONU Mujeres. (2020). *Estándares de Protección de Derechos Humanos de las Mujeres: Herramientas Necesarias para la Defensa de su Participación Política*. OEA/CIM/MESECVI Y ONU MUJERES.
- Oficina Independiente de Evaluación - ONU Mujeres. (2015). *Cómo gestionar evaluaciones con enfoque de género. Manual de Evaluación*.
- OIT - C190. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- OIT. (2006). *Violence at work*. Ginebra: 3era edición.
- ONU CEDAW, C. (2004). *Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la CEDAW*. [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf).
- ONU Mujeres. (2011). *Resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2011/10/poster-un-security-council-resolutions-on-women-peace-and-security>
- ONU Mujeres. (s/f). *Incorporación de la perspectiva de género*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- ONU Mujeres. (s/f). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. Obtenido de ONU Mujeres, s/f. Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mu <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence#:~:text=Forma%20de%20violaci%C3%B3n%20perpetrada%20contr>
- Painter-Morland, M. (2011). Género, Liderazgo y Organización. https://www.researchgate.net/publication/226574313_Leadership_Gender_and_Organization.
- Presidencia de la República. (2014). *Reglamento al Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas*.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Guía de Evaluación de Políticas Públicas Ecuador*. Quito.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021 - 2025*. Quito, Ecuador.
- SENPLADES. (2013). Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017. Registro Oficial Suplemento 78 de 11-sep.-2013. Quito, Ecuador.

Anexos

Anexo 1. Teoría de Cambio reconstruida

Propósito de la TC Las mujeres militares se encuentran integradas en la institución militar, con igualdad de derechos y oportunidades que los hombres militares.				
Enunciado del propósito de la TC 1) Si se fortalece la igualdad de oportunidades de acuerdo con el plan de carrera para hombres y mujeres; 2) Si se fomenta el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares; 3) Si se fomenta la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y la no discriminación por causas de género; y, 4) Si se controla y previene hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos; entonces las mujeres militares podrán integrarse en la institución militar, porque tendrán igualdad de derechos y oportunidades que los hombres militares.				
Efectos				
Se fortalece la igualdad de oportunidades de acuerdo con el plan de carrera para hombres y mujeres (Objetivo 1).				
Se fomenta el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares (Objetivo 2).				
Se fomenta la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género (Objetivo 3).				
Se controla y previene hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos (Objetivo 4).				
Efectos de la TC				
1) Si se promueve el aprovechamiento de las capacidades del personal militar de las Fuerzas Armadas, como oficiales y tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acordes a sus competencias (Política 1.1.); y 2) Si se fomenta el Servicio Militar Voluntario Femenino (Política 1.2.); entonces se habrá fortalecido la igualdad de oportunidades para las mujeres, porque podrán desempeñarse en campos en los que antes no habían podido participar.				
1) Si se mejora la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares (Política 2.1.); 2) Si se garantiza el derecho a la salud de mujeres y hombres militares (Política 2.2.); y 3) Si se mejora el bienestar del personal militar (Política 2.3.); entonces se fomenta el buen vivir para el personal militar femenino y masculino, porque tendrán mejores condiciones para el desempeño de sus actividades y una mejor calidad de vida.				
1) Si se reducen los patrones culturales que generan violencia basada en género (Política 3.1.); entonces se fomentará la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género, porque las mujeres contarán con un ambiente libre de violencia que les permitirá desarrollar todo su potencial.				
1) Si se generan cambios en la legislación militar con enfoque de género (Política 4.1.), entonces se podrá controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos, porque se contará con el respaldo normativo para hacerlo.				
Productos				
1.1.a. El impulso gradual y progresivo del acceso y plena incorporación de las mujeres a Fuerzas Armadas, en calidad de oficiales, miembros de tropa,				
2.1.a. Incrementar una infraestructura de habitabilidad adecuada para el personal militar				
3.1.a. Promover programas educativos para el cambio de patrones culturales, con				
4.1.a. Incorporar el enfoque de género en las leyes y reglamentos militares, sin				

	en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acorde a sus competencias, contribuye a la integración paulatina de las mujeres en estos espacios. 1.1.b. Realizar diagnósticos permanentes sobre la situación de las mujeres en Fuerzas Armadas, permite evaluar el avance de la política de género y realizar los ajustes que sean necesarios. 1.1.c. Fomentar la participación de las mujeres en operaciones de paz en forma progresiva y acorde a las necesidades de la misión, contribuye a la integración de las mujeres en estos espacios. 1.1.d. Controlar el estricto cumplimiento de todas las actividades y funciones inherentes y no distraer con tareas ajenas a su competencia al personal militar según su respectiva clasificación: arma, técnico, servicios y especialistas, dentro de su grado y plan de carrera, contribuye al aprovechamiento de sus capacidades y avanzar en los logros de su carrera. 1.2.a. Impulsar el ingreso al Servicio Militar Voluntario a las mujeres que cumplan los requisitos establecidos por la ley, en forma progresiva, siempre y cuando se disponga de la infraestructura, planes y programas de capacitación, contribuye a la integración de las mujeres en estos espacios. 1.2.b. Implementar un plan piloto, que permita definir un diagnóstico, que brinde los elementos necesarios para tomar decisiones, acordes a las tendencias sociales y las verdaderas necesidades de la institución militar, con una proyección prospectiva, contribuye a la integración de las mujeres en estos espacios, en forma adecuada.	femenino y masculino en todos los grados, contribuye a la mejora de sus condiciones de vida. 2.1.b. Adecuar o incrementar el espacio laboral para el personal femenino y masculino de Fuerzas Armadas, contribuye a la mejora de sus condiciones laborales. 2.1.c. Elaboración de un plan de instalación de centros infantiles para los hijos e hijas del personal de Fuerzas Armadas, en los repartos militares, promueve el involucramiento paterno en la crianza y cuidado de sus hijos. 2.2.a. Mejora de la atención médica y actualización de la calificación de enfermedades catalogadas como catastróficas o de alta complejidad contribuyen a la prevención y cuidado de la salud del personal militar. 2.2.b. Fortalecer las campañas sobre salud sexual y reproductiva del personal militar, promueve el cuidado de la salud, y de la maternidad y paternidad responsables. 2.2.c. Incorporar a la ficha médica exámenes médicos especiales, considerando su condición de hombre o mujer, así como su edad, tales como el examen de próstata en hombres y de mama en mujeres, contribuyen a la prevención y cuidado de la salud sexual y reproductiva del personal militar. 2.2.d. Fortalecer la atención psicológica al personal militar que haya sufrido violencia de género y otras formas de discriminación, contribuye a la prevención y cuidado de la salud mental del personal militar. 2.3.a. Definir y dotar de uniformes y prendas militares reglamentarias para el uso del personal militar femenino en Fuerzas Armadas, contribuye a mejor su comodidad particularmente en el embarazo y según actividades que realicen.	enfoque de género y no discriminación, en Fuerzas Armadas, durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua, contribuye a la prevención de la violencia de género, y a la integración de las mujeres a la institución. 3.1.b. Fomentar y generar campañas educativas para prevenir la violencia de género, violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, y la educación sexual y reproductiva responsable, contribuye a la integración de las mujeres a la institución.	discriminación, estableciendo medidas de acción afirmativa para ampliar y fortalecer la participación de la mujer en Fuerzas Armadas, contribuye a su plena integración a la institución militar en igualdad de derechos y oportunidades que los hombres. 4.1.b. Incorporar en la legislación militar temas que regulen las actividades del personal de Fuerzas Armadas, garantizando los derechos constitucionales, especialmente aquellos relacionados con la situación de maternidad, paternidad, lactancia, etc., considerando el principio más favorable, contribuye a la plena integración de las mujeres a la institución militar en igualdad de derechos y oportunidades que los hombres.
--	---	--	--	---

		2.3.b. Promover el equilibrio de la vida militar y familiar de los/las militares, considerando el hecho de la existencia de familias de conformidad a los artículos 66, 67 y 68 de la Constitución de la República, contribuye a mejorar el bienestar del personal militar y la corresponsabilidad en el cuidado. 2.3.c. Fomentar un buen ambiente laboral reduciendo todo tipo de acoso en los repartos militares y en caso de quejas, el Departamento de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de cada fuerza realizará un adecuado seguimiento, contribuye a la integración de las mujeres en estos espacios. 2.3.d. Realizar un seguimiento oportuno y adecuado a los temas de violencia intrafamiliar a cargo de los Departamentos de Bienestar de Personal de cada fuerza, contribuye a la prevención de esta violencia, y al bienestar de las víctimas.		
Supuestos clave	1. Existe voluntad política para implementar la PGFFA. 2. Existe un contexto político favorable para realizar los cambios esperados. 3. Existe un contexto normativo y de políticas públicas que respalda a la política. 4. Se cuenta con la institucionalidad de género que puede apoyar técnicamente el proceso de implementación de la política. 5. Se cuenta con recursos humanos calificados y una unidad especializada en DDHH y género para la implementación de la política. 6. Se cuenta con recursos financieros suficientes y oportunos para su implementación. 7. El personal militar femenino y masculino se apropia de la PGFFA. 8. Los cambios en las actitudes y creencias se traducirán en cambios de comportamiento hacia la igualdad.			
Riesgos y obstáculos	1. Resistencia de algunos actores dentro de la institución militar a los cambios producidos por la implementación de la PGFFA. 2. Estereotipos de género profundamente arraigados que generan resistencia al cambio. 3. La falta de comprensión de la igualdad de género podría provocar comportamientos discriminatorios 4. No se cuenta con recursos financieros suficientes para su implementación.			

Anexo 2. Análisis de Partes Interesadas

¿QUIÉN? (Partes Interesadas)	QUÉ: Papel en la evaluación	POR QUÉ: Ventajas de su participación	CÓMO: (Participación informativa, en el grupo de referencia, en el grupo de gestión, en la recolección de datos, etc.)	CUANDO: (Etapa en la que debe estar involucrado)	PRIORIDAD: Importancia de su participación en el proceso de evaluación
Garantes de derechos: 1. Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) 2. Ministerio de Defensa (MIDENA) y Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (CC.FF.AA.). 3. Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (MMDDHH) 4. Ministerio de Educación (MINEDUC). 5. Defensoría del Pueblo (DP). 6. Secretaría Nacional de Planificación 7. ONU Mujeres, Organización de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	- Las 5 primeras instituciones conforman la Comisión dispuesta en la Sentencia No. 1894-10-JP/20, de 04 de abril de 2020, y actuarán como grupo técnico de la evaluación. - El CNIG, aprobará los productos de la evaluación. - La Secretaría de Planificación y ONU Mujeres acompañarán técnicamente el proceso.	1. El CNIG es el órgano del Estado responsable de asegurar la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las mujeres y las personas LGBTI. 2. MIDENA Y CC.FF.AA. implementan la Política de Género de las FF.AA. 3. El MMDDHH 4. La DP como Institución Nacional de Derechos Humanos promueve y protege los derechos humanos y de la naturaleza y previene sus vulneraciones. 5. La Secretaría Nacional de Planificación es el ente rector de la planificación y evaluación. 6. , por ser el ente rector de la planificación y evaluación 7. CNIG	- El CNIG y ONU Mujeres conforman el grupo de gestión de la evaluación. - El CNIG proporcionará información levantada en FF.AA. en el año 2022 para el período 2013 – 2020. - El grupo de referencia está conformado por ONU Mujeres y la Secretaría Nacional de Planificación. - La Defensoría del Pueblo aportará con información de casos de posible vulneración de derechos humanos en las Fuerzas Armadas. - El MIDENA receptorá las solicitudes de información y las canalizará hacia el CC.FF.AA. y las FF.AA. - MIDENA, CC.FF.AA. y FF.AA. proporcionarán la información cuantitativa y cualitativa solicitada. De igual manera, para los arreglos logísticos de la evaluación en el levantamiento de información en fuentes primarias. - MMDDHH y MINEDUC participan como parte del grupo técnico de la evaluación.	- Las 7 instituciones de este grupo de garantes de derechos participarán en todas las fases de la evaluación, desde el inicio del proceso, en la programación, y hasta su finalización y uso de los resultados obtenidos. - Participación en talleres y reuniones técnicas de trabajo.	- La participación de las 5 primeras partes interesadas incluidas en esta categoría, es importante por el papel asignado a ellas en la Sentencia No. 1894-10-JP/20, de 04 de abril de 2020, así como por el papel y las ventajas que representan para la evaluación. - También es prioritaria la participación de la Secretaría Nacional de Planificación y de ONU Mujeres, para garantizar la calidad de la evaluación y por su papel como grupo de referencia.

¿QUIÉN? (Partes Interesadas)	QUÉ: Papel en la evaluación	POR QUÉ: Ventajas de su participación	CÓMO: (Participación informativa, en el grupo de referencia, en el grupo de gestión, en la recolección de datos, etc.)	CUANDO: (Etapa en la que debe estar involucrado)	PRIORIDAD: Importancia de su participación en el proceso de evaluación
Garantes de derechos directamente responsables de la implementación de la política: 1. Comisión de Trabajo para la Política de Género. 2. Ministro de Defensa Nacional. 3. Subsecretario del Gabinete Ministerial. 4. Dirección de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA. 5. CC.FF.AA.. 6. Direcciones de Movilización y Operaciones del CC.FF.AA.. 7. Fuerza Terrestre 8. Fuerza Naval 9. Fuerza Aérea 10. Jefaturas de DDHGDH de las tres Fuerzas. 11. Otras unidades que se identifiquen en el proceso.	1. La Comisión de Trabajo para la Política de Género, informará el proceso de formulación de esta Política y de su implementación. 2. Ministro de Defensa Nacional, informará de las Directrices emitidas para la implementación de la Política. 3. Subsecretario del Gabinete Ministerial y el CC.FF.AA. informarán de las Disposiciones emitidas. 4. Las Direcciones y Jefaturas de DDHH, Género y DIH, informará de sus acciones en la implementación de la Política, al igual que las principales autoridades de las tres Fuerzas.	1. Las(os) integrantes de esta Comisión participaron directamente en la formulación de la Política y en su posterior implementación. 2. El Ministro de Defensa Nacional es la máxima autoridad del ente rector en políticas de defensa. Emite Directrices para la implementación de la Política de Género de las FF.AA. 3. El Subsecretario del Gabinete Ministerial y el Comandante General del CC.FF.AA. también como emisores de Disposiciones para su implementación. 4. La Dirección de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, como unidad de asesoría técnica y de difusión y promoción de la Política de Género de las FF.AA. 5. Las Direcciones y Jefaturas de DDHH, Género y DIH del CC.FF.AA. y de las tres Fuerzas, con iguales roles en relación a la Política de Género de las FF.AA.	Las partes interesadas incluidas en esta categoría participan en las siguientes formas: ▪ Como facilitadores del proceso de evaluación. ▪ Como transmisores de experiencias al ser actores directos en la formulación y en la implementación de la Política. ▪ Como recolectores y provisosores de la información solicitada que será vital para el éxito de la evaluación. ▪ Con reflexiones sobre las dificultades y oportunidades de la Política. ▪ Con reflexiones y experiencias acerca de los cambios producidos a partir de la implementación de la Política. ▪ Con propuestas para la sostenibilidad de la Política, su actualización, mejora y/o reformulación, de ser el caso.	1. En la fase de Programación (Análisis de evaluabilidad), ha participado la Dirección de DDHH, Género y DIH del MIDENA y el CC.FF.AA. 2. En la fase de Diseño MIDENA, CC.FF.AA. y las 3 Fuerzas apoyarán con los arreglos logísticos preparatorios para el trabajo de campo. 3. En la fase de Ejecución apoyarán con la logística para la realización de grupos focales y participarán como actores clave a ser entrevistados. 4. Como implementadores de la Política participarán en las fases de Comunicación y Uso de resultados.	1. Los aportes de las y los integrantes de esta Comisión son prioritarios ya que participaron directamente en la formulación de la Política y pueden dar cuenta de los problemas y necesidades identificadas en ese momento, y las prioridades establecidas para la definición de los objetivos, políticas y estrategias. 2. La participación de todas las partes interesadas incluidas en esta categoría es prioritaria en la evaluación, por ser las directamente responsables de la implementación de la Política.
Garantes de derechos secundarios:	En esta fase de Programación no se	No se identificaron ventajas de su participación en la evaluación.	Podrían participar para informar acciones relacionadas con la	Podrían participar en la fase de Ejecución como	No prioritaria, ya que las acciones que hayan

¿QUIÉN? (Partes Interesadas)	QUÉ: Papel en la evaluación	POR QUÉ: Ventajas de su participación	CÓMO: (Participación informativa, en el grupo de referencia, en el grupo de gestión, en la recolección de datos, etc.)	CUANDO: (Etapa en la que debe estar involucrado)	PRIORIDAD: Importancia de su participación en el proceso de evaluación
1. Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT) 2. CEAS (Consejo de Educación Superior) 3. Ministerio del Trabajo	identificó el papel en la evaluación de la Política de Género de las FF.AA., de estas partes interesadas.		implementación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas. - SENESCYT y CEAS en el tema de becas para el personal militar. - El Ministerio de trabajo para informar de casos que haya conocido de acoso laboral en el sector Defensa.	informantes secundarios, si los temas que les compete aparecen como relevantes en esta fase, o como prioritarios para la actualización, mejora o reformulación de la Política.	realizado pueden ser informadas por los implementadores de la Política.
Titulares de derechos que se benefician con la implementación de la política: - Personal militar femenino - Personal militar masculino - Personal civil LOSEP - Personal civil Código del Trabajo - Familiares hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.	- Los primeros dos grupos de esta clasificación, son los beneficiarios directos de la implementación de la Política de Género de las FF.AA. - El personal civil fue mencionado también como beneficiario de esta Política, aunque no aparecen explícitamente en esta. - El quinto grupo son beneficiarios indirectos.	- La ventaja de la participación directa de los(as) beneficiarios(as) de la Política de Género de las FF.AA., es la de conocer su experiencia como tales, y su percepción de las acciones, resultados e impactos que esta ha tenido en su carrera militar, en el relacionamiento con sus superiores, pares y subalternos, y en sus relaciones intra e intergenéricas. - De igual manera en el caso del personal civil que también se beneficia directamente de la implementación de esta Política.	Las y los beneficiarios participan en las siguientes formas: - Con reflexiones sobre las dificultades y oportunidades de la Política. - Con reflexiones y experiencias acerca de los cambios producidos en sus vidas a partir de la implementación de la Política. - Con la identificación de nuevos problemas y necesidades no contemplados en el proceso de formulación de la Política realizada 10 años atrás. - Con propuestas para la sostenibilidad de la Política, su actualización, mejora y reformulación, de ser el caso.	- En la fase de Ejecución, como participantes en grupos focales y encuestas. - Como beneficiarias y beneficiarios de la implementación de la Política, participarán en las fases de Comunicación y Uso de resultados.	La participación de las y los beneficiarios directos de la Política de Género de las Fuerzas Armadas es prioritaria en la evaluación, por ser los directos destinatarios de las acciones, resultados e impactos previstos y no previstos de la implementación de la Política.

Nota: No se identificaron titulares de derechos no considerados o desfavorecidos por la implementación de la política, ni otros grupos interesados que no participan directamente en la implementación de la política.

Anexo 3. Matriz de Evaluación

Criterio	Preguntas de evaluación	Sub-preguntas	Información sobre indicadores	Métodos de recogida	Fuentes de información	Supuestos
1. Eficacia	1. 1. ¿Hasta qué punto se alcanzaron los objetivos esperados por la Política de Género?	1.1.1. ¿Hasta qué punto se ha fortalecido la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres? 1.1.2. ¿Hasta qué punto se ha fomentado el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares? 1.1.3. ¿Hasta qué punto se ha fomentado la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género? 1.1.4. ¿Cuál es el avance en la prevención de hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos?	1.1.1. Evidencia de qué se ha fortalecido la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres. 1.1.2. Evidencia del avance en el fomento del buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares. 1.1.3. Evidencia del avance en el fomento de la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género. 1.1.4. Evidencia del avance en la prevención de hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos.	1.Revisión y análisis documental. 2. Grupos focales 3. Entrevistas en profundidad.	1) Estudios publicados en Internet. 2) Normativa del sector defensa. 2) Información cuantitativa y cualitativa proporcionada por el MIDENA - CC.FF.AA. 3) Informes de implementación de la PGFFAA de 2013 a 2020 proporcionados por CNIG. 4) Beneficiarias(os) de la PGFFAA 5) Implementadores de la PGFFAA	1. La información se encuentra disponible. 2. Se posibilita la realización de grupos focales con beneficiarios(as) de la PGFFAA 3. Se posibilita la realización de entrevistas con implementadores de la PGFFAA.
	1. 2 ¿En qué medida han contribuido, las estrategias y actividades planeadas, a avanzar hacia el	1.2.1. ¿Cuál es el avance en el acceso de las mujeres a las fuerzas armadas? 1.2.2. ¿Cuál ha sido el avance, resultados, y de qué manera se ha impulsado el ingreso al servicio militar voluntario femenino?	1.2.1 Evidencia del avance en el acceso, a partir de información cuantitativa del ingreso de mujeres a las FFAA desde la expedición de la PGFFAA y hasta la fecha. 1.2.2. Evidencia del avance en el ingreso, a partir de información	1.Revisión y análisis documental. 2. Grupos focales 3. Entrevistas en profundidad.	1) Estudios publicados en Internet. 2) Normativa del sector defensa. 3) Acciones ejecutadas. 4) Información cuantitativa y cualitativa	1. La información se encuentra disponible. 2. Se posibilita la realización de grupos focales con beneficiarios(as) de la PGFFAA

Criterio	Preguntas de evaluación	Sub-preguntas	Información sobre indicadores	Métodos de recogida	Fuentes de información	Supuestos
	logro de los resultados?	1.2.3. ¿Qué acciones han fomentado la permanencia de las mujeres en las fuerzas armadas? 1.2.4. ¿Cuáles son los resultados alcanzados en el incremento de infraestructura de habitabilidad y de espacios laborales adecuados para el personal militar, así como la creación de centros infantiles? 1.2.5. ¿Cuáles son los avances alcanzados en la garantía del derecho a la salud física y mental del personal militar? 1.2.6. ¿Cuáles son los resultados alcanzados en la mejora del bienestar del personal militar? 1.2.7. ¿De qué manera se ha impulsado la coeducación basada en derechos humanos y género para el personal militar? 1.2.8. ¿Cuáles son los avances en normativa interna que incorpore el enfoque de género y los principios de igualdad y no discriminación?	cuantitativa del servicio militar voluntario femenino, desde el primer año de su implementación y hasta la fecha. 1.2.3. Evidencia de las acciones que han fomentado la permanencia de las mujeres en las fuerzas armadas. 1.2.4. Evidencia de los resultados alcanzados en el incremento de infraestructura de habitabilidad y de espacios laborales adecuados para el personal militar, así como la creación de centros infantiles 1.2.5. Evidencia de los avances alcanzados en la garantía del derecho a la salud física y mental del personal militar. 1.2.6. Evidencia de los resultados alcanzados en la mejora del bienestar del personal militar. 1.2.7. Evidencia de cómo se ha impulsado la coeducación basada en derechos humanos y género para el personal militar. 1.2.8. Evidencia de los avances en normativa interna que incorpore el enfoque de género y los principios de igualdad y no discriminación.		proporcionada por el MIDENA - CC.FF.AA. 5) Informes de implementación de la PGFFAA de 2013 a 2020 proporcionados por CNIG. 6) Beneficiarias(os) de la PGFFAA 7) Implementadores de la PGFFAA	3. Se posibilita la realización de entrevistas con implementadores de la PGFFAA.
	1.3 ¿Qué factores internos	1.3.1. ¿Qué factores internos han favorecido el logro de los	1.3.1. Identificación de factores internos que han favorecido el logro	1.Revisión y análisis	1) Estudios publicados en Internet.	1. La información se encuentra disponible.

Criterio	Preguntas de evaluación	Sub-preguntas	Información sobre indicadores	Métodos de recogida	Fuentes de información	Supuestos
	y externos han contribuido o han limitado el logro de los resultados y objetivos del proyecto? ¿De qué manera lo han hecho?	objetivos? ¿De qué manera? 1.3.2. ¿Qué factores internos han limitado el logro de los objetivos? ¿De qué manera? 1.3.3. ¿Qué factores externos han favorecido el logro de los objetivos? ¿De qué manera? 1.3.4. ¿Qué factores externos han limitado el logro de los objetivos? ¿De qué manera?	de los objetivos, y evidencia de la manera en que lo han hecho. 1.3.2. Identificación de los factores internos que han limitado el logro de los objetivos, y evidencia de la manera en que lo han hecho. 1.3.3. Identificación de factores externos que han favorecido el logro de los objetivos, y evidencia de la manera en que lo han hecho. 1.3.4. Identificación de los factores externos que han limitado el logro de los objetivos, y evidencia de la manera en que lo han hecho.	documental. 2. Grupos focales 3. Entrevistas en profundidad.	2) Normativa del sector defensa. 3) Informes de implementación de la PGFFAA de 2013 a 2020 proporcionados por CNIG. 4) beneficiarias(os) de la PGFFAA 5) Implementadores de la PGFFAA	2. Se posibilita la realización de grupos focales con beneficiarios(as) de la PGFFAA 3. Se posibilita la realización de entrevistas con implementadores de la PGFFAA.
2. Eficiencia	2.1. ¿En qué medida es adecuada la relación entre los recursos utilizados y los resultados alcanzados?	2.1.1. ¿Cuál ha sido el presupuesto y personal asignado para la implementación de la política de género? 2.1.2. ¿Ha sido suficiente el presupuesto y el personal asignados para la implementación de la política? 2.1.3. ¿Cuál sería el presupuesto anual requerido para la ejecución de acciones previstas para la continuidad de la implementación de la política de género?	2.1.1. Evidencia del presupuesto y personal asignado para la implementación de la política de género. 2.1.2. Criterios para calificar la suficiencia de presupuesto y personal asignados para la implementación de la política. 2.1.3. Criterios para el cálculo del presupuesto anual requerido para la ejecución de acciones previstas para la continuidad de la implementación de la política de género.	1.Revisión y análisis documental. 2. Entrevistas en profundidad.	1) Información cuantitativa. 2) Implementadores de la PGFFAA	1. La información se encuentra disponible. 2. Se posibilita la realización de entrevistas con implementadores de la PGFFAA.
	2.2. ¿Los productos que ha generado la	2.2.1. ¿Cuáles han sido los productos generados por la política?	2.2.1. Evidencia de los productos generados por la política. 2.2.2. Evidencia de la entrega	1.Revisión y análisis documental.	1) Información cuantitativa y cualitativa proporcionada por el	1. La información se encuentra disponible. 2. Se posibilita la

Criterio	Preguntas de evaluación	Sub-preguntas	Información sobre indicadores	Métodos de recogida	Fuentes de información	Supuestos
	política pública se han entregado oportunamente al grupo meta?	2.2.2. ¿Se entregaron oportunamente a los y las destinatarios(as) de la política?	oportuna a los y las destinatarios(as) de la política.	2. Entrevistas en profundidad.	MIDENA - CC.FF.AA. 2) Informes de implementación de la PGFFAA de 2013 a 2020 proporcionados por CNIG. 3) Implementadores de la PGFFAA	realización de entrevistas con implementadores de la PGFFAA.
	2.3. ¿Cómo se asignaron y ejecutaron los recursos para la implementación de la Política de Género?	2.3.1. ¿Cuál ha sido el presupuesto asignado y presupuesto ejecutado en programas, planes, proyectos y acciones ejecutadas y en ejecución desde el año 2013 y hasta la fecha, para la implementación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas? Periodo 2013 – 2023.	2.3.1. Evidencia del presupuesto asignado y presupuesto ejecutado en programas, planes, proyectos y acciones ejecutadas y en ejecución desde el año 2013 y hasta la fecha, para la implementación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas. Periodo 2013 – 2023	1.Revisión y análisis documental. 2. Entrevistas en profundidad.	1) Información cuantitativa y cualitativa proporcionada por el MIDENA - CC.FF.AA. 2) Informes de implementación de la PGFFAA de 2013 a 2020 proporcionados por CNIG. 3) Implementadores de la PGFFAA	1. La información se encuentra disponible. 2. Se posibilita la realización de grupos focales con beneficiarios(as) de la PGFFAA 3. Se posibilita la realización de entrevistas con implementadores de la PGFFAA.
3. Impacto	3.1. ¿Ha contribuido la política pública a alcanzar el objetivo global propuesto?	3.1.1. ¿La implementación de la política de género ha contribuido de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares? 3.1.2. ¿De qué manera se han transformado las fuerzas armadas	3.1.1. Evidencia de la contribución de la PGFFA a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares. 3.1.2. Identificación y evidencia de cambios en las FFAA para ajustarse a la incorporación de mujeres a la carrera militar.	1. Revisión y análisis documental. 2. Entrevistas en profundidad. 3. Grupos focales. 4. Encuesta en línea.	1) Información cuantitativa y cualitativa proporcionada por el MIDENA - CC.FF.AA. 2) Informes de implementación de la PGFFAA de 2013 a 2020 proporcionados por CNIG. 3) Comisión de Trabajo	1. La información se encuentra disponible. 2. Se posibilita la realización de grupos focales con beneficiarios(as) de la PGFFAA 3. Se posibilita la realización de entrevistas con

Criterio	Preguntas de evaluación	Sub-preguntas	Información sobre indicadores	Métodos de recogida	Fuentes de información	Supuestos
		para ajustarse a la incorporación de mujeres a la carrera militar? 3.1.3. ¿Qué cambios han evidenciado las mujeres a partir de la implementación de la política de género? 3.1.4. ¿Qué ha supuesto para los hombres la incorporación de las mujeres a las FFAA?	3.1.3. Identificación de cambios percibidos por las mujeres a partir de la implementación de la política de género. 3.1.4. Identificación y evidencia de lo que ha supuesto para los hombres la incorporación de las mujeres a las FFAA.		de Género. 4) Implementadores de la PGFFAA. 5) Beneficiarios(as) de la PGFFAA	implementadores de la PGFFAA. 5) Se posibilita el levantamiento de la encuesta en línea con beneficiarios(as) de la PGFFAA.
	3.2. ¿Se ha logrado un impacto positivo sobre los grupos beneficiarios considerados?	3.2.1. ¿Se cumplió la teoría de cambio implícita de la Política de Género de las FFAA? 3.2.2. ¿Cuáles son las principales problemáticas que hombres y mujeres afrontan por su condición de género en las FFAA? 3.2.3. ¿Cuáles de estas problemáticas ha contribuido a solucionar la PGFFAA? 3.2.4 ¿Qué tipo de barreras se han eliminado para fomentar el acceso y la permanencia de las mujeres en las fuerzas armadas? ¿Cuáles barreras permanecen? ¿Qué hacer para derribarlas? 3.2.5 ¿Se respeta y valora la jerarquía del personal femenino de la misma manera que la del personal masculino? ¿De qué manera?	3.2.1. Evidencia del cumplimiento de la teoría de cambio implícita de la PGFFAA. 3.2.2. Problemáticas identificadas de hombres y mujeres por su condición de género en las FFAA. 3.2.3. Problemáticas que la política ha contribuido a solucionar. 3.2.3. Identificación de barreras que se han eliminado para fomentar el acceso y la permanencia de las mujeres a las fuerzas armadas. 3.2.4. Identificación de barreras que permanecen y qué hacer para derribarlas. 3.2.5. Argumentación que evidencia que se respeta y valora la jerarquía del personal femenino de la misma manera que la del personal masculino. O evidencia de lo contrario, o de la relativización de	1.Revisión y análisis documental. 2. Entrevistas en profundidad. 3. Grupos focales. 4. Encuesta en línea.	1) Información cuantitativa y cualitativa proporcionada por el MIDENA - CC.FF.AA. 2) Informes de implementación de la PGFFAA de 2013 a 2020 proporcionados por CNIG. 3) Comisión de Trabajo de Género. 4) Implementadores de la PGFFAA. 5) Beneficiarios(as) de la PGFFAA	1. La información se encuentra disponible. 2. Se posibilita la realización de grupos focales con beneficiarios(as) de la PGFFAA 3. Se posibilita la realización de entrevistas con implementadores de la PGFFAA. 5) Se posibilita el levantamiento de la encuesta en línea con beneficiarios(as) de la PGFFAA.

Criterio	Preguntas de evaluación	Sub-preguntas	Información sobre indicadores	Métodos de recogida	Fuentes de información	Supuestos
		3.2.6. ¿Qué situaciones de exclusión o discriminación al interior de las FFAA ha contribuido a cambiar la PGFFAA? 3.2.7. ¿Persisten situaciones de exclusión o discriminación al interior de las FFAA? ¿Cuáles? ¿Qué hacer para cambiar estas situaciones? 3.2.8. ¿Cuáles son las capacidades instaladas en las y los titulares de derechos y de deberes que la PGFFAA ha contribuido a crear y/o fortalecer hasta la fecha? 3.2.9. ¿Qué capacidades en los titulares de derechos y de deberes deben ser creadas y/o fortalecidas? 3.2.10. ¿Qué impactos positivos ha tenido la PGFFAA en las y los destinatarios(as)?	esta valoración. 3.2.6. Identificación y evidencia de situaciones de exclusión o discriminación al interior de las FFAA que la política ha contribuido a cambiar. 3.2.7. Identificación y evidencia de situaciones de exclusión o discriminación que persisten al interior de las FFAA y propuestas para cambiar estas situaciones. 3.2.8. Evidencia de la creación y/o fortalecimiento de las capacidades instaladas en las y los titulares de derechos y de deberes que la PGFFAA ha contribuido a crear y/o fortalecer hasta la fecha. 3.2.9. Identificación de capacidades que deben ser creadas y/o fortalecidas. 3.2.10. Identificación de impactos (o cambios) positivos para mujeres y para hombres.			
4. Sostenibilidad	4.1. ¿Qué factores favorecen o afectan a la continuidad de la Política de Género de las	4.1.1. ¿Existe voluntad institucional de consolidar la política de género al interior de las fuerzas armadas a largo plazo? 4.1.2. ¿Existen condiciones técnicas y de recursos para la planificación y seguimiento de	4.1.1. Evidencia de la voluntad institucional de consolidar la política de género al interior de las fuerzas armadas a largo plazo. 4.1.2. Identificación de las condiciones técnicas y de recursos para la planificación y seguimiento	1. Entrevistas en profundidad. 2. Grupos focales	1) Implementadores de la PGFFAA. 5) Beneficiarios(as) de la PGFFAA	1. Se posibilita la realización de grupos focales con beneficiarios(as) de la PGFFAA 3. Se posibilita la realización de

Criterio	Preguntas de evaluación	Sub-preguntas	Información sobre indicadores	Métodos de recogida	Fuentes de información	Supuestos
	Fuerzas Armadas?	acciones prevista en la política? 4.1.3. ¿Se requiere implementar acciones afirmativas para lograr la plena incorporación de las mujeres en condiciones igualdad a las fuerzas armadas?	de las acciones previstas en la política. 4.1.3. Identificación de la necesidad de implementar acciones afirmativas para lograr la plena incorporación de las mujeres en condiciones de igualdad a las fuerzas armadas. Identificación de las acciones afirmativas que se requiere implementar.			entrevistas con implementadores de la PGFFAA.
	4.2. ¿En qué medida se han apropiado de la Política las instituciones involucradas?	4.2.1. ¿De qué manera, cada una de las fuerzas, ha implementado la política de género en su institucionalidad? 4.2.2. ¿Cuál es la percepción de mujeres y hombres sobre la relevancia de la política de género en el ejercicio de sus derechos? 4.2.3. ¿Cuáles son las principales características de las relaciones intergeneracionales: mujer-mujer, hombre-hombre, ¿hombre-mujer al interior de las Fuerzas Armadas?	4.2.1. Evidencia de la manera en que cada una de las fuerzas, ha implementado la política de género en su institucionalidad. 4.2.2. Percepción de mujeres y hombres sobre la relevancia de la política de género en el ejercicio de sus derechos. 4.2.3. Principales características de las relaciones intergeneracionales: mujer-mujer, hombre-hombre, hombre-mujer al interior de las Fuerzas Armadas, identificadas por beneficiarios e implementadores de la PGFFAA.	1. Entrevistas en profundidad. 2. Grupos focales. 3. Encuesta en línea.	1) Implementadores de la PGFFAA. 5) Beneficiarios(as) de la PGFFAA	1. Se posibilita la realización de grupos focales con beneficiarios(as) de la PGFFAA 2. Se posibilita la realización de entrevistas con implementadores de la PGFFAA. 3. Se posibilita el levantamiento de la encuesta en línea con beneficiarios(as) de la PGFFAA.
5. Coherencia	5.1. ¿Se corresponde los problemas identificados con	5.1.1. ¿Los objetivos de la intervención responden a los problemas identificados que se busca resolver? Se requiere conocer cuáles fueron los	5.1.1. Evidencia de que los objetivos de la intervención responden a los problemas identificados que se busca resolver. identificación de problemas y proceso de formulación	1.Revisión y análisis documental. 2. Entrevistas en profundidad.	1) Información cuantitativa y cualitativa proporcionada por el MIDENA - CC.FF.AA. 2) Informes de	1. La información se encuentra disponible. 2. Se posibilita la realización de grupos focales con

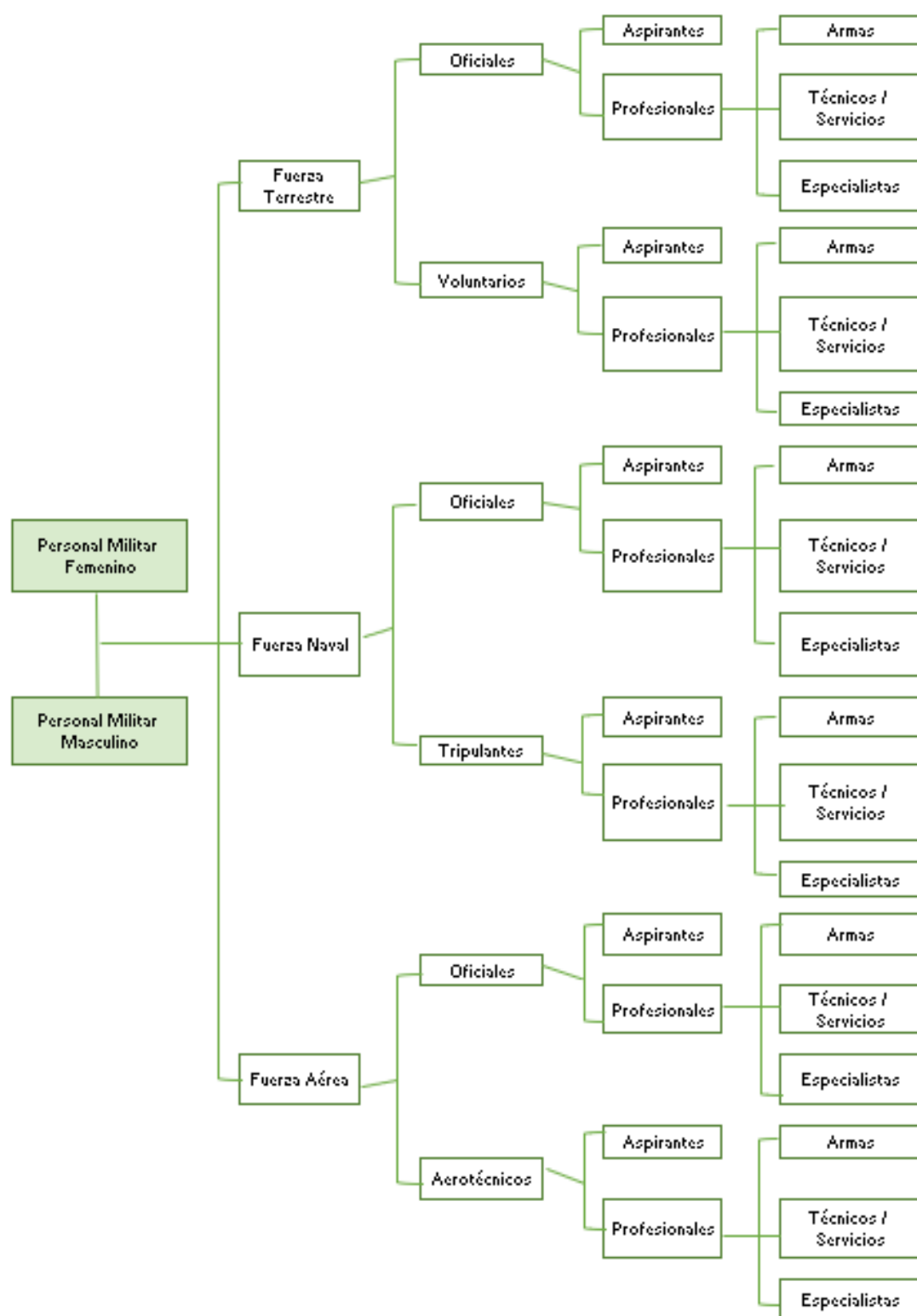
Criterio	Preguntas de evaluación	Sub-preguntas	Información sobre indicadores	Métodos de recogida	Fuentes de información	Supuestos
	los objetivos propuestos?	problemas identificados y como se dio este proceso. 5.1.2. ¿Cómo se gestiona la política al interior del MIDENA - CC.FF.AA. y FFAA? ¿Esta gestión responde a la naturaleza de la problemática de intervención? 5.1.3. ¿La planificación, la gestión y el seguimiento de actividades se aplicaron de manera adecuada a la naturaleza de la política y a las necesidades del personal militar femenino y masculino?	de la PGFFAA. 5.1.2. Evidencia de que la gestión del proyecto responde a la naturaleza de la problemática de intervención. 5.1.3. Evidencia de que la planificación, la gestión y el seguimiento de actividades se aplicaron de manera adecuada a la naturaleza de la política y a las necesidades del personal militar femenino y masculino.	3. Grupos focales. 4. Encuesta en línea.	implementación de la PGFFAA de 2013 a 2020 proporcionados por CNIG. 3) Comisión de Trabajo de Género. 4) Implementadores de la PGFFAA. 5) Beneficiarios(as) de la PGFFAA.	beneficiarios(as) de la PGFFAA 3. Se posibilita la realización de entrevistas con implementadores de la PGFFAA. 5) Se posibilita el levantamiento de la encuesta en línea con beneficiarios(as) de la PGFFAA.
	5.2. ¿Hasta qué punto la Política de Género responde a las necesidades y prioridades establecidas para la población beneficiaria?	5.2.1. ¿El diseño de la política responde a las necesidades y prioridades establecidas por el personal militar femenino y masculino? 5.2.2. ¿A qué necesidades del personal militar femenino y masculino responde? 5.2.3. ¿Dé que manera responde a las necesidades identificadas? 5.2.4. ¿Las estrategias propuestas se articulan adecuadamente a las políticas y estas a los objetivos de la Política de Género de las FFAA? 5.2.5. ¿Existen otros Programas o Proyectos que comparten los objetivos de la política de género	5.2.1. Evidencia de si el diseño de la política responde a las necesidades y prioridades establecidas por el personal militar femenino y masculino 5.2.2. Identificación de las necesidades del personal militar femenino y masculino. 5.2.3. Evidencia de la manera en el que la política responde a las necesidades identificadas. 5.2.4. Articulación de las estrategias propuestas a las políticas y estas a los objetivos de la Política de Género de las FFAA 5.2.5. Existencia de otros Programas o Proyectos que comparten los	1.Revisión y análisis documental. 2. Entrevistas en profundidad. 3. Grupos focales. 4. Encuesta en línea.	1) Información cuantitativa y cualitativa proporcionada por el MIDENA - CC.FF.AA. 2) Informes de implementación de la PGFFAA de 2013 a 2020 proporcionados por CNIG. 3) Comisión de Trabajo de Género. 4) Implementadores de la PGFFAA. 5) Beneficiarios(as) de la PGFFAA.	1. La información se encuentra disponible. 2. Se posibilita la realización de grupos focales con beneficiarios(as) de la PGFFAA 3. Se posibilita la realización de entrevistas con implementadores de la PGFFAA. 5) Se posibilita el levantamiento de la encuesta en línea con beneficiarios(as) de la PGFFAA.

Criterio	Preguntas de evaluación	Sub-preguntas	Información sobre indicadores	Métodos de recogida	Fuentes de información	Supuestos
		de las FFAA? 5.2.6. ¿Los objetivos de la política de género son consistentes con los de la política pública relacionada? ¿A qué políticas y objetivos? 5.2.7. ¿Existen sinergias o complementariedades de la política de género con otras políticas, intervenciones o programas inclusivos en el ámbito de la defensa, y que contribuyen a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares? 5.2.8. ¿Los resultados de la política han contribuido a la igualdad entre mujeres y hombres?	objetivos de la política de género de las FFAA 5.2.6. Consistencia de los objetivos de la política de género con los de la política pública relacionada. Identificación de políticas y objetivos. 5.2.7. Evidencia de sinergias o complementariedades de la política de género con otras políticas, intervenciones o programas inclusivos en el ámbito de la defensa, y que contribuyen a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares. 5.2.8. Evidencia de que los resultados de la política han contribuido a la igualdad entre mujeres y hombres: cierre de brechas existentes.			
6. Enfoque de derechos humanos y los principios de igualdad de género	6.1. ¿De qué forma la atención a la integración de cuestiones relativas a la igualdad de género y los	6.1.1. ¿Cuáles han sido las principales reformas legales o normativas que han facilitado la incorporación de las mujeres a las FFAA? 6.1.2. ¿La política de género de las FFAA está alineada a la normativa y políticas nacionales que incorporan	6.1.1. Identificación de las principales reformas legales o normativas que han facilitado la incorporación de las mujeres a las FFAA. 6.1.2. Identificación de políticas nacionales que incorporan los temas de derechos humanos y/o igualdad de género, a las que la política de	1. Análisis de la Política de Género de las FFAA. 2. Revisión y análisis documental. 3. Entrevistas en profundidad.	1) Información cuantitativa y cualitativa proporcionada por el MIDENA - CC.FF.AA. 2) Informes de implementación de la PGFFAA de 2013 a 2020 proporcionados por	1. La información se encuentra disponible. 2. Se posibilita la realización de grupos focales con beneficiarios(as) de la PGFFAA 3. Se posibilita la

Criterio	Preguntas de evaluación	Sub-preguntas	Información sobre indicadores	Métodos de recogida	Fuentes de información	Supuestos
	derechos humanos han motivado avances en el ámbito de intervención?	los temas de derechos humanos y/o igualdad de género? 6.1.3. ¿En qué medida la Teoría del Cambio integra los DD. HH y la igualdad de género? ¿Qué derechos integra y como se alcanzará la igualdad de género? 6.1.4. ¿La política considera explícitamente un enfoque de igualdad de género y derechos humanos con respecto a los resultados esperados? 6.1.5. ¿Qué modos de participación (liderazgo) se han impulsado? 6.1.6. ¿En el diseño de la política se incorporaron las necesidades diferenciadas de las mujeres y los hombres militares? 6.1.7. ¿El diseño de la política consideró herramientas para eliminar barreras de acceso y de permanencia de las mujeres en las FFAA? ¿Cuáles? 6.1.8. ¿Los implementadores y personal de apoyo para la implementación de la PGFF fueron capacitados y sensibilizados en los enfoques de derechos humanos y género? ¿Cómo? 6.1.9. ¿Se transversalizaron estos	género de las FFAA está alineada. 6.1.3. Medida y forma en que la Teoría del Cambio integra los DD. HH y la igualdad de género. 6.1.4. Evidencia de que la política considera explícitamente un enfoque de igualdad de género y derechos humanos con respecto a los resultados esperados. 6.1.5. Identificación de modos de participación (liderazgo) que se han impulsado. 6.1.6. Evidencia de que en el diseño de la política se incorporaron las necesidades diferenciadas de las mujeres y los hombres militares. 6.1.7. Identificación y evidencia de que el diseño de la política consideró herramientas para eliminar barreras de acceso y de permanencia de las mujeres en las FFAA. Identificación de las herramientas utilizadas. 6.1.8. Evidencia de que los implementadores y personal de apoyo para la implementación de la PGFF fueron capacitados y sensibilizados en los enfoques de derechos humanos y género. Identificar cómo. 6.1.9. Evidencia de que se	4. Grupos focales. 5. Encuesta en línea.	CNIG. 3) Comisión de Trabajo de Género. 4) Implementadores de la PGFFAA. 5) Beneficiarios(as) de la PGFFAA.	realización de entrevistas con implementadores de la PGFFAA. 5) Se posibilita el levantamiento de la encuesta en línea con beneficiarios(as) de la PGFFAA.

Criterio	Preguntas de evaluación	Sub-preguntas	Información sobre indicadores	Métodos de recogida	Fuentes de información	Supuestos
		enfoques en el modelo de gestión, así como en los procesos y actividades ejecutadas? ¿De qué manera? 6.1.10. ¿Los objetivos de la política y los resultados conseguidos están enmarcados en el bloque de constitucionalidad y control de convencionalidad con perspectiva de género? 6.1.11. ¿Existen brechas de desigualdad o discriminación en la implementación de la PGFFAA?	transversalizaron estos enfoques en el modelo de gestión, así como en los procesos y actividades ejecutadas en el proceso de implementación de la política. Identificar de qué manera. 6.1.10. Evidencia de que los objetivos de la política y los resultados conseguidos están enmarcados en el bloque de constitucionalidad y control de convencionalidad con perspectiva de género. 6.1.11. Identificación de brechas de desigualdad o discriminación en la implementación de la PGFFAA.			

Anexo 4. Estructura organizacional básica de las FF.AA



Anexo 5. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

He sido informado(a) de las características, objetivos y finalidad de la presente actividad, la misma que se realiza en el marco de la “Evaluación de la implementación de la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador”;

Y conociendo además que esta actividad se hace conforme medidas éticas de manejo y uso de la información, de la confidencialidad de la misma y la protección de la identidad de los informantes; así como que la información recabada aportará en el conocimiento de los avances de la política de género evaluada, así como en su reformulación y actualización;

Doy mi consentimiento libre, previo e informado para que los datos y la información que proporciono sean utilizados para esta finalidad, en un contexto de consideración y de respeto a los Derechos Humanos.

Nota: Si decide participar en esta actividad, por favor firme esta página. Su nombre no será usado en ningún informe, pero sus experiencias, ideas, comentarios y sugerencias serán insumos valiosos para el análisis de la política de género y serán incluidos en el documento final de la evaluación.

Fecha:		
Nombre del o la participante:		
Autorizo que la actividad sea grabada:	SI ____	NO ____
Lleno la ficha de datos personales:	SI ____	NO ____
Firma:		
C.I. No.		

Código de la Actividad:

Anexo 6. Ficha de Datos Personales

FICHA DE DATOS PERSONALES

a) Sexo	1. Hombre	☐
	2. Mujer	☐
	3. Otro _____	☐
b) Identidad de Género	1. Masculino	☐
	2. Femenino	☐
	3. Otro _____	☐
c) Edad (en años cumplidos)	1. Menos de 20 años	☐
	2. 20 a 24	☐
	3. 25 a 30	☐
	4. 31 a 45	☐
	5. 46 a 64	☐
	6. 65 y más	☐
d) Estado civil	1. Casado(a) o Unido(a)	☐
	2. Separado o Divorciado(a)	☐
	3. Viudo(a)	☐
	4. Soltero(a)	☐
e) Número de hijos		
f) Autoidentificación étnica	1. Indígena	☐
	2. Afroecuatoriano(a)	☐
	3. Montubio(a)	☐
	4. Mestizo(a)	☐
	5. Blanco(a)	☐
	6. Otra _____	☐
g) Usted es:	1. Aspirante a Oficial	☐
	2. Aspirante a Tropa	☐
	3. Oficial	☐
	4. Tropa	☐
h) Clasificación:	1. Arma	☐
	2. Técnico / Servicio	☐
	3. Especialista	☐
i) Especialidad en la clasificación		
j) Rama:	1. Fuerza Terrestre	☐
	2. Fuerza Naval	☐
	3. Fuerza Aérea	☐
k) Grado militar		

Código de la actividad:

Anexo 7. Guía de Preguntas Grupos Focales

GUÍA DE PREGUNTAS PARA GRUPOS FOCALES CON PERSONAL FEMENINO Y MASCULINO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR (ASPIRANTES Y PROFESIONALES)

INTRODUCCIÓN

Para la realización de los grupos focales con personal militar femenino y masculino de las Fuerzas Armadas, se diseñaron cuatro bloques temáticos de preguntas. Cada uno de los bloques se puede aplicar de manera exclusiva o combinando con preguntas de otros bloques.

La dinámica de cada grupo de participantes marcará el ritmo del desarrollo de la actividad; por lo tanto, es posible que en algunos casos se concluya el total de preguntas diseñado para cada bloque temático o solamente una parte de ellas, pero en mayor profundidad. Puede ocurrir también que se puedan introducir otras preguntas de los demás bloques una vez se haya concluido la totalidad de preguntas del bloque temático, o porque el tema ha sido colocado por los participantes.

Los cuatro bloques temáticos son los siguientes:

- A. Política de género de las FF.AA.
- B. Percepción de liderazgo en las FF.AA.
- C. Convivencia al interior de las FF.AA.
- D. Desafíos que persisten para las mujeres en su inclusión en las FF.AA.

En los casos de profesionales de las FF.AA., se solicitó a MIDENA – CC.FF.AA., convocar a los grupos focales a 6 mujeres y 6 hombres de oficialidad y tropa para garantizar paridad y presencia de las dos categorías mayores en FF.AA. En este caso se conformarán tres grupos focales de profesionales por clasificación (armas, técnicos – servicios y especialistas). En el caso de aspirantes, serán 6 mujeres y 6 hombres de oficialidad, y otro grupo de 6 mujeres y 6 hombres de tropa, indistintamente en cada caso de su especialidad. La separación se realiza principalmente porque su formación se realiza en escuelas distintas.

A continuación, las preguntas diseñadas para cada uno de los 4 bloques temáticos.

BLOQUE A. POLÍTICA DE GÉNERO DE LAS FF.AA., IMPLEMENTACIÓN, RESULTADOS E IMPACTOS.

1. ¿Cuáles fueron sus motivaciones para ingresar a la carrera militar?
2. ¿Qué tan satisfecho(a) está de haber ingresado a las FFAA? ¿Se están cumpliendo sus expectativas?
3. ¿Conocen el contenido de la Política de género de las FFAA?
4. ¿Qué normativas, proyectos o acciones de la implementación de la política de género les parecen las más significativas o importantes?, ¿por qué?
5. ¿Cuáles son las principales problemáticas que hombres y mujeres afrontan por su condición de género en las FFAA? (3.2.2)
6. ¿Cuáles de estas problemáticas ha contribuido a solucionar la PGFFAA? (3.2.3.)
7. ¿Qué tipo de barreras se han eliminado para fomentar el acceso y la permanencia de las mujeres en las fuerzas armadas? ¿Cuáles barreras permanecen? ¿Qué hacer para derribarlas? (3.2.4)
8. ¿De qué manera se ha transformado las fuerzas armadas para ajustarse a la incorporación de mujeres a la carrera militar?
9. ¿En qué especialidades de armas, técnicos, servicios, especialistas aún no pueden ingresar mujeres en las FF.AA.? ¿Cuáles son las razones?
10. ¿Qué situaciones de exclusión o discriminación al interior de las FFAA ha contribuido a cambiar la PGFFAA? 3.2.6.
11. ¿Persisten situaciones de exclusión o discriminación al interior de las FFAA? ¿Cuáles? ¿Qué hacer para cambiar estas situaciones? 3.2.7.
12. ¿Cuáles considera que son los aportes de las mujeres militares dentro de las fuerzas armadas?
13. ¿Se respeta y valora la jerarquía del personal femenino de la misma manera que la del personal masculino? ¿De qué manera? (3.2.5)

14. ¿La inclusión de las mujeres en las FFAA responde más a una exigencia política que a una necesidad real? ¿Por qué?
15. ¿Cuáles son sus principales recomendaciones para mejorar la incorporación de las mujeres en las FFAA?
16. Recomendaciones para la política ¿qué le falta, o qué no considera la política de género y es importante que considere?

BLOQUE B. PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LAS FF.AA.

1. ¿Cuáles son las principales características del liderazgo militar?
 - Autoridad
 - Enfocado en resultados
 - Carisma
 - Confianza en sí mismo
 - Coraje
 - Influencia
 - Inteligencia
 - Inteligencia emocional
 - Prudencia
 - Responsabilidad
- Sub preguntas:**
 - a) ¿La formación académica y militar brinda los elementos necesarios para ejercer el liderazgo militar?
 - b) ¿Cuál es su referente de liderazgo masculino y femenino? ¿Por qué?
2. En relación al liderazgo militar, ¿existen diferencias entre el liderazgo ejercido por mujeres y hombres? ¿Cuáles?
3. ¿La jerarquía del personal femenino se respeta de la misma manera que la del personal masculino?
4. ¿Cuáles son las mayores dificultades que enfrentan las mujeres para ejercer su liderazgo en las FFAA?
5. ¿Las mujeres tienen las mismas oportunidades para recibir entrenamiento para el combate a nivel nacional?
6. ¿En qué especialidades de armas, técnicos, servicios, especialistas aún no pueden ingresar mujeres en las FF.AA.? ¿Cuáles son las razones?
7. ¿Las mujeres pueden desempeñarse en armas con la misma efectividad que los hombres?
8. ¿Cuál es su opinión en relación a la conveniencia de que haya mujeres liderando en escenarios de combate?
9. ¿Las mujeres militares tienen la capacidad para desempeñar actividades en cualquiera de las armas?
10. ¿Cuáles son sus principales recomendaciones para mejorar la incorporación de las mujeres en las FFAA?
11. Recomendaciones para la política (¿qué le falta, o qué no considera la política de género y es importante que considere).

BLOQUE C. CONVIVENCIA AL INTERIOR DE LAS FF.AA.

1. ¿Cuáles son las principales características de las relaciones interpersonales al interior de las FFAA: hombre-hombre, mujer-mujer, ¿hombre-mujer y según jerarquías?
2. ¿Qué tan complejo es conciliar la carrera militar con la vida familiar? ¿Cómo se distribuye entre los miembros de la familia el trabajo del hogar incluido el cuidado de personas dependientes como niños pequeños, personas adultas mayores o con discapacidad?
3. ¿Consideran que el plan de carrera de hombres y mujeres se ve afectado de manera diferenciada frente a la paternidad/maternidad? ¿De qué manera?
4. ¿Consideran que en parejas afectivas de dos miembros de la fuerza, existe corresponsabilidad en las responsabilidades familiares? Poner ejemplos de la afirmación o negación de esta situación.
5. ¿Las relaciones de pareja al interior de las FFAA afecta de alguna manera el normal desenvolviendo de la dinámica militar? ¿Cuáles son los principales problemas?
6. ¿Cómo ven la distribución de funciones, actividades, tareas entre hombres y mujeres al interior de la institución militar? Describir.
7. ¿En qué especialidades o actividades dentro de las clasificaciones están predominantemente las mujeres (armas, técnicos, servicios, especialistas)?
8. A qué responde que estén en estas funciones, actividades, especialidades: ¿se requieren capacidades diferenciadas? ¿Por ser mujeres pueden desempeñar mejor esas actividades y por ser hombres los hombres pueden desempeñar las actividades en las que están?, tal vez por las necesidades de las FFAA. ¿a qué responden esas necesidades?)

9. ¿Qué se necesitaría para que puedan ingresar en otras especialidades – cuándo podría ser en horizonte de tiempo, por qué no se prueba ahora su desempeño en las áreas aún vedadas para las mujeres?
10. ¿Hay resistencia de parte de los hombres a que ingresen en esas especialidades? ¿Hay celo? ¿Es por protección? ¿Es una medida a partir del riesgo o experiencia que se requiere? ¿Es porque las mujeres son esposas y madres?
11. ¿Cuáles son sus principales recomendaciones para mejorar la incorporación de las mujeres en las FFAA?
12. Recomendaciones para la política (¿qué le falta, o qué no considera la política de género y es importante que considere).

BLOQUE D: DESAFÍOS QUE PERSISTEN PARA LAS MUJERES EN SU INCLUSIÓN EN LAS FF.AA.

1. ¿Cuáles son las principales dificultades que afrontan las mujeres en la carrera militar?
2. ¿Qué ha supuesto para los hombres la incorporación de las mujeres en las FF.AA.?
3. ¿Sobre las pruebas físicas para el acceso a las fuerzas armadas, o para los cursos de ascenso, es correcto que sean diferenciadas para hombres y mujeres? ¿son adecuadas para las condiciones físicas de las mujeres?
4. ¿Hay pruebas que podrían lastimar a las mujeres o provocar lesiones genitales o en otras partes, con consecuencias graves para su salud?
5. Las fuerzas armadas enfrentan problemas de discriminación sexual, acoso sexual, abuso sexual y discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.
6. ¿Qué opinan de siguiente afirmación: “La inclusión de las mujeres en las fuerzas armadas responde más a una exigencia política que a una necesidad real?”
7. ¿La condición de mujer (madre, esposa, etc.) afecta la posibilidad de acceder a puestos de liderazgo dentro de las fuerzas armadas?
8. ¿La condición de mujer (madre, esposa, etc.) afecta la posibilidad de acceder a ciertas especialidades en armas, técnicos – servicios, especialistas? Si no es por esa razón, ¿porque no puede acceder?
9. ¿Cómo es la formación (cursos regulares, capacitaciones, campañas) en género, violencia de género, derechos humanos, derechos sexuales y reproductivos, corresponsabilidad en el hogar? ¿Para qué consideran que sirve la formación, capacitación, sensibilización en estos temas?
10. ¿Qué consideran positivo y negativo de la política de género, para hombres y para mujeres? ¿Hay beneficiados y perjudicados? ¿Por qué?, ¿Cómo?
11. ¿Cuál es el avance en la prevención de hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos?
12. ¿Qué acciones han fomentado la permanencia de las mujeres en las fuerzas armadas?
13. ¿Qué situaciones de exclusión o discriminación al interior de las FFAA ha contribuido a cambiar la PGFFAA?
14. ¿Cuáles son sus principales recomendaciones para mejorar la incorporación de las mujeres en las FFAA?
15. Recomendaciones para la política (¿qué le falta, o qué no considera la política de género y es importante que considere).

Anexo 8. Informe de Trabajo de Campo

Grupos focales realizados, según localidades, ramas de las FFAA, unidades militares, categoría y número de integrantes por sexo (27 de noviembre a 5 de diciembre de 2023)

Fechas	Localidad	Fuerza	Unidad	No. de GF	Integrantes de los (GF)	Sexo		Oficialidad y Tropa	
						Hombres	Mujeres	Oficiales	Tropa
27/11/2023	Quito	Fuerza Aérea	Primera Zona Aérea	1 y 2	Oficiales de Armas	1		1	
					Aerotécnicos de Armas	6	1		7
				3	Oficiales Especialistas	1	2	3	
					Aerotécnicos Especialistas	6	2		8
28/11/2023	Machachi	Fuerza Terrestre	Fuerte Militar Atahualpa	4	Oficiales de Armas		1	1	
					Oficiales servicios		2	2	
					Voluntarios Especialistas		3		3
				5	Oficiales de Armas	1		1	
					Voluntarios Armas	2			2
					Voluntarios Servicios	1			1
				6	Oficiales Especialistas	4		4	
					Voluntarios Servicios	3			3
29/11/2023	Ambato	Fuerza Terrestre	ESFORSE	7	Aspirantes a Tropa	6			6
	Latacunga	Fuerza Aérea	ETFA	8	Aspirantes a Tropa	6	6		12
30/11/2023	Quito	Fuerza Terrestre	ESMIL	9	Aspirantes a Oficiales	6	6	12	
4/12/2023	Salinas	Fuerza Naval	Base Naval	10	Servidores Públicos		2	2	
					Tripulantes Especialistas		1		1
				11	Oficiales Técnicos / Servicios		2	2	
					Oficiales de Armas	1		1	
				12	Oficiales Especialistas	2		2	
					Oficiales de Armas		1	1	
					Oficiales Técnicos / Servicios		1	1	
			ESUNA	13	Aspirantes a Oficiales	6	6	12	
			ESGRUM	14	Aspirantes a Grumetes	6	6		12
5/12/2023									

Fechas	Localidad	Fuerza	Unidad	No. de GF	Integrantes de los (GF)	Sexo		Oficialidad y Tropa	
						Hombres	Mujeres	Oficiales	Tropa
		Fuerza Aérea	ESMA	15	Aspirantes a Oficiales	6	6	12	
Total		3 fuerzas	9 unidades	15 GF	24 categorías	64	48	57	55
						57%	43%	51%	49%
Personas participantes						112		112	

Aunque no en todos los grupos focales se logró la paridad de género, en conjunto las mujeres representaron el 43% de participantes; en oficialidad y tropa se logró la paridad, y se contó además con la participación de personal militar de las especialidades de armas, técnicos / servicios y especialistas de las tres fuerzas de acuerdo a lo planificado. En total 112 miembros de las FF.AA. participaron en 15 GF realizados en 9 unidades militares de las 3 fuerzas en 5 localidades a nivel nacional.

Entrevistas realizadas, según localidades, instituciones y unidades, por sexo (27 de noviembre a 8 de diciembre de 2023)

Fechas	Localidad	Institución / Fuerza	Unidad	No. de Entrevista	Número de personas entrevistadas	
					Hombres	Mujeres
27/11/2023	Quito	Fuerza Aérea	Primera Zona Aérea	1	1	
28/11/2023	Machachi	Fuerza Terrestre	Fuerte Militar Atahualpa	2	1	
29/11/2023	Ambato	Fuerza Terrestre	ESFORSE	3	1	5
29/11/2023	Latacunga	Fuerza Aérea	ETFA	4	2	1
30/11/2023	Quito	MIDENA	DD.HH. - Género - D.I.H.	5	1	
30/11/2023		CC.FF.AA.	Sanidad	6		2
			Bienestar de Personal	7		2
			Subsecretaría de Gabinete	8	1	
			Mobilización	9	6	
1/12/2023			Doctrina	10	2	
			Operaciones de Paz	11	1	
			Jurídico	12		1
		Fuerza Terrestre	ESMIL	13	2	
4/12/2023	Salinas	Fuerza Naval	Base Naval	14	1	
5/12/2023			ESSUNA	15	1	1
8/12/2023	Zoom	MIDENA	Comisión Trabajo en Género	16	1	
Total		5	16	16 E	21	12
					67%	33%
Personas participantes					33	

Como se observa en este cuadro, en total fueron entrevistadas 33 personas, 21 hombres y 12 mujeres de 16 unidades militares y administrativas pertenecientes a 5 instituciones del sector defensa en las 5 localidades seleccionadas. Solo una de estas entrevistas se realizó vía zoom.

Características del personal militar participante en la aplicación de la encuesta en línea, según ubicación, género, autoidentificación étnica y estado civil o conyugal, por sexo (04 a 08 de diciembre, 2023)

Características		Total	Sexo	
			Hombre	Mujer
Ubicación laboral	Sierra	47,3%	46,9%	56,5%
	Costa	35,5%	35,8%	29,2%
	Amazonía	16,5%	16,6%	13,4%
	Galápagos	0,1%	0,1%	0,0%
	En otro país	0,1%	0,1%	0,3%
	No responde	0,5%	0,5%	0,7%
Género	Femenino	4,7%	0,5%	99,3%
	Masculino	95,3%	99,5%	0,7%
Autoidentificación étnica	Afroecuatoriano(a)	2,9%	2,9%	2,9%
	Indígena	3,7%	3,7%	1,9%
	Mestizo(a)	90,6%	90,5%	94,0%
	Montubio(a)	0,9%	1,0%	0,5%
	Blanco(a)	1,7%	1,7%	0,7%
	Otra	0,2%	0,2%	0,0%
Estado civil o conyugal	Soltero(a)	33,9%	33,0%	53,4%
	Casado(a) o Unido(a)	61,6%	62,5%	41,1%
	Separado (a) o divorciado(a)	4,3%	4,3%	5,0%
	Viudo(a)	0,2%	0,2%	0,6%
Casos muestrales totales		3.895	3.462	433
Porcentajes		100%	88,9%	11,1%

Anexo 9. Guía de Preguntas Entrevistas

GUÍA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTAS A IMPLEMENTADORES DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR (UNIDADES MILITARES – DIRECTORES DE ESCUELAS)

INTRODUCCIÓN

Para la realización de entrevistas a implementadores, se partió del mapeo de partes interesadas en el que se identificó a los principales actores en MIDENA – CC.FF.AA.; y en las tres Fuerzas: Terrestre, Naval y Aérea, a través de la selección de unidades militares a ser visitadas para la realización de grupos focales con beneficiarios(as).

Para las entrevistas se diseñaron preguntas generales y preguntas específicas de acuerdo al rol de la parte interesada en la implementación de la política de género de las Fuerzas Armadas. La dinámica de cada infórmate marcará el ritmo del desarrollo de esta actividad, por lo que no siempre se podrán abarcar todos los temas propuestos, pero se espera una mayor profundización en aquellos que aporten de mejor manera en la evaluación de la política.

A. PREGUNTAS GENERALES

1. ¿Qué factores internos han limitado el logro de los resultados y objetivos de la política? ¿De qué manera lo han hecho? 1.3.1.
2. ¿Qué factores internos han favorecido el logro de los objetivos? 1.3.2. ¿De qué manera lo han hecho? 1.3.1.
3. ¿Qué factores externos han limitado el logro de los objetivos? ¿De qué manera lo han hecho? 1.3.1.
4. ¿Qué factores externos han contribuido al logro de los objetivos? ¿De qué manera lo han hecho? 1.3.1.
5. ¿Cuál considera ha sido el mayor impacto/consecuencia de la Política de Género en las Fuerzas Armadas?
6. ¿De qué manera se han transformado (positivo/negativo) las fuerzas armadas para ajustarse a la incorporación de mujeres a la carrera militar? (3.1.2) (antes, durante, después de la política de género de las FFAA)?
7. ¿Qué tipo de barreras se han eliminado para fomentar el acceso y la permanencia de las mujeres en las fuerzas armadas? ¿Cuáles barreras permanecen? ¿Qué hacer para derribarlas? (3.2.4)
8. ¿Qué ha supuesto para los hombres la incorporación de las mujeres a las FFAA? 3.1.4.
9. ¿Cuáles son las principales problemáticas que hombres y mujeres afrontan por su condición de género en las FFAA?
10. ¿Se requiere implementar acciones afirmativas para lograr la plena incorporación de las mujeres en condiciones igualdad a las fuerzas armadas? (4.1.3)
11. ¿Qué acciones han fomentado la permanencia de las mujeres en las fuerzas armadas?
12. ¿Se respeta y valora la jerarquía del personal femenino de la misma manera que la del personal masculino? ¿De qué manera? (3.2.5)
13. ¿Cuáles son los factores más importantes para la sostenibilidad de la política, que condiciones deben reunirse para ello?
14. ¿Considera usted que existe voluntad institucional de consolidar la política de género al interior de las fuerzas armadas a largo plazo?
15. ¿Cuáles son sus principales recomendaciones para mejorar la incorporación de las mujeres en las FFAA?

B. UNIDADES MILITARES

1. ¿Cuántos hombres y mujeres militares pertenecen a esta unidad militar?
2. ¿En qué año llegó la primera mujer a la unidad militar?
3. ¿Cómo ha sido el ritmo de incorporación de las mujeres en la Fuerza a través del tiempo y principalmente desde que se emitió la política de género de las fuerzas armadas?
4. ¿En qué actividades se desempeñan mayoritariamente los hombres y las mujeres en esta unidad? ¿Cómo califica el desempeño del personal militar femenino y masculino?
5. ¿En qué actividades, especialidades se han incorporado con mayor facilidad las mujeres y por qué razones?
6. ¿Cuáles son las principales problemáticas que hombres y mujeres afrontan por su condición de género en las FFAA?
7. ¿Dentro de esta unidad existe vivienda fiscal o vivienda operativa, habitaciones de solteros y solteras?
8. ¿Cómo califica la calidad de la vivienda y/o de las habitaciones en esta unidad?
9. ¿Con la implementación de la política de género de las Fuerzas Armadas se realizaron ampliaciones y/o adecuaciones para albergar a personal femenino y/o para mejorar la habitabilidad del personal masculino o las familias residentes?
10. ¿En el espacio laboral se han realizado adecuaciones para el personal femenino: estaciones de trabajo, baños para mujeres y baños para hombres; sala de lactancia, centro de cuidado infantil para niños(as) de hasta 3 años de edad, ¿otras adecuaciones en cocina, comedores, etc.?
11. ¿Hay satisfacción en el personal tanto femenino como masculino con las adecuaciones realizadas?
12. ¿En general en las unidades militares de la fuerza se han realizado este tipo de adecuaciones? ¿Estas adecuaciones son suficientes o es necesario realizar inversiones adicionales para su mejora?, ¿en qué aspectos?
13. ¿Cómo es visto por el personal militar masculino la incorporación de las mujeres a las FF. AA? ¿Hay aceptación, indiferencia o rechazo?
14. ¿Que considera lo positivo de la política y qué es lo negativo? – ¿Hay beneficiarios y perjudicados?
15. ¿Que tan relevante es la política de género en la formación del personal militar y en su desempeño. ¿Cómo incide en estos dos aspectos?
16. ¿Cuál considera ha sido el mayor impacto/consecuencia de la Política de Género en las Fuerzas Armadas?
17. ¿De qué manera se han transformado (positivo/negativo) las fuerzas armadas para ajustarse a la incorporación de mujeres a la carrera militar? (3.1.2) (antes, durante, después de la política de género de las FFAA)?
18. ¿Qué acciones han fomentado la permanencia de las mujeres en las fuerzas armadas?
19. ¿Describa los principales retos para lograr una mayor incorporación de las mujeres en las FFAA?
20. ¿Cuáles son sus principales recomendaciones para mejorar la incorporación de las mujeres en las FFAA?
21. ¿Qué ha supuesto para los hombres la incorporación de las mujeres?
22. ¿Qué acciones han fomentado la permanencia de las mujeres en las fuerzas armadas?
23. ¿Cuáles son los desafíos que persisten para las mujeres?
24. ¿En qué aspectos de la vida militar es más relevante (necesario, útil) la participación del personal femenino? ¿Por qué?
25. ¿Se respeta y valora la jerarquía del personal femenino de la misma manera que la del personal masculino? ¿De qué manera? (3.2.5)
26. ¿Considera usted que existe voluntad institucional de consolidar la política de género al interior de las fuerzas armadas a largo plazo?
27. ¿Cuáles son las principales características de las relaciones intergeneracionales: mujer-mujer, hombre-hombre, ¿hombre-mujer al interior de las Fuerzas Armadas?
28. ¿Se han registrado casos de acoso laboral o acoso sexual en la unidad o en la fuerza?
29. ¿Considera usted que las relaciones de pareja al interior de las FFAA podrían propiciar situaciones de celos, que podrían desencadenar situaciones de violencia?
30. ¿Existe un protocolo o ruta de atención a víctimas de violencia? ¿Qué área lo gestiona?
31. ¿Cuáles han sido los cambios en los patrones culturales al interior de las FF. AA?
32. ¿Qué estrategia o estrategias considera que ha tenido un mayor impacto en el cambio de patrones culturales al interior de las FFAA?:

Criterio

- a) Reforma a la normativa
- b) Campañas de sensibilización
- c) Mejoras en la infraestructura
- d) Capacitación en derechos humanos y género
- e) Liderazgo femenino
- f) Apoyo de las autoridades
- g) Incremento del número de mujeres en las fuerzas

33. ¿Consideran que existen diferencias entre el liderazgo ejercido por mujeres y hombres? ¿Cuáles?
34. ¿Considera que existen barreras no explícitas que limitan el ascenso de las mujeres a rangos superiores?
35. ¿Considera usted, que existe un techo de cristal que limita el plan de carrera de las mujeres en las FFAA?
36. ¿Cuáles considera que son los aportes de las mujeres militares dentro de las fuerzas armadas?
37. ¿Las mujeres han desarrollado un "espíritu de cuerpo" semejante o diferente al de los hombres en las fuerzas?
38. ¿Cuál es su criterio de que las mujeres puedan estar en la primera línea de batalla?
39. ¿Las mujeres tanto como los hombres en cargos de alto nivel demuestran compromiso y liderazgo con relación a cuestiones de género?
40. ¿Existe una programación anual para la implementación de campañas educativas, para prevención de violencia de género, según establece esta estrategia?

C. DIRECTORES DE ESCUELAS SUPERIORES MILITARES

1. ¿Cuántos aspirantes hombres y mujeres hay actualmente en la escuela?
2. ¿Se definen cupos para los dos sexos para el inicio de la carrera militar? ¿Si es así, quién lo define y qué criterios se utilizan para su definición?
3. ¿Los cupos para las mujeres han aumentado desde la expedición de la política de género de las Fuerzas Armadas?
4. ¿Los cupos son suficientes para las mujeres que desea entrar a la escuela? ¿Se cubren esos cupos? Si no se cubren ¿cuál es la razón o razones?
5. ¿Se ha definido una meta anual de incremento de ingreso de mujeres a la escuela? ¿Cuál es la meta anual?
6. Las diferencias fisiológicas son adecuadamente consideradas en el diseño y aplicación de pruebas para el ingreso del personal femenino.
7. ¿Sobre las pruebas físicas para el acceso a las fuerzas armadas, o para los cursos de ascenso, es correcto que sean diferenciadas para hombres y mujeres? ¿son adecuadas para las condiciones físicas de las mujeres?
8. ¿Cuáles son las principales razones por las que las mujeres no superan el proceso de ingreso?
9. ¿Considera usted que existe debilidad en la evaluación vocacional? ¿Cómo se determina?
10. ¿Existen diferencias en el desempeño y resultados académicos entre hombres y mujeres?
11. ¿Cuáles son los niveles de desertión y las diferencias entre hombres y mujeres?
12. ¿Cuáles son las principales causas de desertión y diferencias en las causas entre hombres y mujeres?
13. ¿En qué momento de la formación ocurre un mayor número de desertiones?
14. ¿Ha sido suficientemente difundida en la escuela la Política de Género?
15. ¿Se ha transversalizado en el enfoque de derechos humanos y enfoque de igualdad en las mallas curriculares de escuelas e institutos militares? ¿Cómo?
16. Existe una propuesta concreta de mentoría específica y apropiada para que las mujeres ejerza su liderazgo. (Es posible recuperar la política de perfeccionamiento: se fortalecería las debilidades de las y los aspirantes, con el apoyo de los cadetes que tenían esas fortalezas necesarias. Lo hacían en horarios concretos que permitían igualar las capacidades de toda la promoción.)
17. ¿Considera usted que la estructura militar, regulaciones de ingreso, formación y permanencia de mujeres dentro de las filas militares, son favorables y adecuadas para la plena incorporación de las mujeres a las FFAA?

18. ¿De qué manera la cultura organizacional, jerárquica, de las fuerzas armadas constituye en sí misma una barrera para la permanencia de las mujeres? ¿Afecta de alguna manera espíritu de cuerpo, propio de una entidad históricamente masculina?
19. ¿Cuáles son las principales características de las relaciones intergenéricas: mujer-mujer, hombre-hombre, ¿hombre-mujer al interior de las Fuerzas Armadas?
20. ¿Ha habido casos de acoso sexual o violencia sexual en la escuela? ¿De ser así, como ha sido la respuesta a estos hechos? ¿Existen medidas de prevención para evitar que estos hechos ocurran? ¿Cuáles?
21. ¿Considera usted que las relaciones de pareja al interior de las FFAA podrían propiciar situaciones de celos, que podrían desencadenar situaciones de violencia?
22. ¿En qué aspectos de la vida militar es más relevante (necesario, útil) la participación del personal femenino?

D. COMISION DE TRABAJO EN GÉNERO

1. ¿Qué hechos motivaron la formulación de la Política de Género?
2. ¿Los objetivos de la intervención responden a los problemas identificados que se busca resolver? (5.1.1). ¿Cuáles fueron los problemas identificados y como se dio este proceso?
3. ¿En el diseño de la política se incorporaron las necesidades diferenciadas de las mujeres y los hombres militares? (6.1.6)
4. ¿Cuáles han sido las principales reformas legales o normativas que han facilitado la incorporación de las mujeres a las FFAA? (6.1.1)
5. ¿La política de género de las FFAA está alineada a la normativa y políticas nacionales que incorporan los temas de derechos humanos y/o igualdad de género? (6.1.2)
6. ¿El diseño de la política consideró herramientas para eliminar barreras de acceso y de permanencia de las mujeres en las FFAA? ¿Cuáles? (6.1.7)
7. ¿Qué modos de participación (liderazgo) se han impulsado? (6.1.5)
8. ¿Los implementadores y personal de apoyo para la implementación de la PGFF fueron capacitados y sensibilizados en los enfoques de derechos humanos y género? ¿Cómo? (6.1.8)
9. ¿Se transversalizaron estos enfoques en el modelo de gestión, así como en los procesos y actividades ejecutadas? ¿De qué manera? (6.1.9)
10. ¿Los objetivos de la política y los resultados conseguidos están enmarcados en el bloque de constitucionalidad y control de convencionalidad con perspectiva de género? (6.1.10)
11. ¿Existen brechas de desigualdad o discriminación en la implementación de la PGFFAA? (6.1.11). ¿Hay beneficiados y perjudicados? ¿Quiénes? ¿De qué manera?
12. ¿Cuál son los principales hitos para la incorporación de la primera mujer en las fuerzas armadas?
13. ¿Describa los principales retos para lograr una mayor incorporación de las mujeres en las FFAA?
14. ¿Cuáles son los desafíos que persisten para las mujeres?
15. ¿Qué ha supuesto para los hombres la incorporación de las mujeres?
16. ¿Qué acciones han fomentado la permanencia de las mujeres en las fuerzas armadas?
17. ¿Cuáles son las principales características de las relaciones intergenéricas: mujer-mujer, hombre-hombre, ¿hombre-mujer al interior de las Fuerzas Armadas?
18. ¿Considera usted que las relaciones de pareja al interior de las FFAA podrían propiciar situaciones de celos, que podrían desencadenar situaciones de violencia?
19. ¿En qué aspectos de la vida militar es más relevante (necesario, útil) la participación del personal femenino? ¿Por qué?
20. ¿Cuál es la percepción de mujeres y hombres sobre la relevancia de la política de género en el ejercicio de sus derechos?
21. ¿Consideran que existen diferencias entre el liderazgo ejercido por mujeres y hombres? ¿Cuáles?
22. ¿Considera que existen barreras no explícitas que limitan el ascenso de las mujeres a rangos superiores?
23. ¿Considera usted, que existe un techo de cristal que limita el plan de carrera de las mujeres en las FFAA?
24. ¿Cuáles considera que son los aportes de las mujeres militares dentro de las fuerzas armadas?
25. ¿En el imaginario de las y los miembros de las FFAA, que implica el incremento de mujeres en sus filas?

26. ¿Las mujeres han desarrollado un "espíritu de cuerpo" semejante o diferente al de los hombres en las fuerzas?
27. ¿Qué creencias subyacen en el hecho que no dejen que haya mujeres en la primera línea de batalla?
28. ¿Qué país ha logrado mayores condiciones de igualdad en sus fuerzas armadas?
29. ¿Cuál es su opinión respecto al nivel de apropiación de la política de género en las y los beneficiarios?

E. TALENTO HUMANO

1. ¿Qué acciones ha desarrollado su Dirección para contribuir a la incorporación de la Política de Género?
2. ¿Se ha incorporado criterios de igualdad/género en las directrices/políticas de talento humano?
3. ¿Dentro de que objetivos, políticas y acciones y de qué manera el personal civil se beneficia de la política de género?
4. ¿Se ha realizado una medición sobre el cambio de patrones culturales en el personal capacitado en temas de derechos humanos?
5. ¿Cuáles son los procedimientos disciplinarios que aplica esta dirección?
6. ¿Cuáles considera son las principales barreras/dificultades para fomentar la plena incorporación de las mujeres al interior de las FFAA? ¿Qué estrategia recomendaría a favor de la igualdad?
7. ¿De qué manera se promueve la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de hijas e hijos o personas dependientes bajo su cuidado?
8. ¿Existe un protocolo o ruta de denuncia y seguimiento sobre casos de violencia? ¿Qué área lo gestiona?
9. ¿Existe un protocolo o ruta de atención a víctimas de violencia? ¿Qué área lo gestiona?
10. ¿Se requiere implementar acciones afirmativas para lograr la plena incorporación de las mujeres en condiciones igualdad a las fuerzas armadas?

F. BIENESTAR, DDHH Y GÉNERO

1. ¿Existen procedimientos eficaces para la prevención y la denuncia de la discriminación, el acoso y el abuso sexual basados en género, así como para la respuesta a estos?
2. ¿Existe un protocolo o ruta de denuncia y seguimiento sobre casos de violencia? ¿Qué área lo gestiona?
3. ¿Existe un protocolo o ruta de atención a víctimas de violencia? ¿Qué área lo gestiona?
4. ¿Las políticas de gestión de talento humano incorporan el enfoque de género?
5. ¿Se ha incorporado en los códigos de conducta la perspectiva de género? ¿De qué manera?
6. ¿Las mujeres tanto como los hombres en cargos de alto nivel demuestran compromiso y liderazgo con relación a cuestiones de género?
7. ¿Con relación al lenguaje e imágenes utilizadas en documentos producidos por la institución, estos garantizan criterios de igualdad y no discriminación?
8. ¿Cuáles son las principales fortalezas dentro de la organización que pueden reforzarse para abordar temas de género y hacer avanzar la igualdad de género?
9. ¿Cuáles son los desafíos principales en la cultura organizativa que necesitan abordarse para mejorar las condiciones de igualdad y no discriminación?
10. ¿Se cuenta con un sistema de seguimiento de la política y responsabilidades del mismo? ¿se prevé implementar uno?
11. ¿Se cuenta con un sistema de seguimiento del desempeño de los ejecutores de la política?
12. ¿Cómo se gestiona la política al interior del MIDENA - COMACO y FFAA? ¿Esta gestión responde a la naturaleza de la problemática de intervención? (5.1.2)
13. ¿La planificación, la gestión y el seguimiento de actividades se aplicaron de manera adecuada a la naturaleza de la política y a las necesidades del personal militar femenino y masculino? (5.1.3)

Barreras

Que barreras frenan la participación plena, activa y significativa de las mujeres en las fuerzas armadas y otras instituciones de defensa.

1. Rechazo a asignar mujeres a ciertas unidades.
2. Procedimientos de promoción sesgados.

3. Procedimientos de despliegue que no toman en cuenta el género.
4. Sistemas ineficaces de denuncia y de información sobre abuso, acoso sexual, discriminación.

G. DOCTRINA MILITAR

1. ¿De qué manera se ha impulsado la coeducación basada en derechos humanos y género para el personal militar? (1.2.7)
2. ¿Desde qué fecha se han implementado programas educativos para el cambio de patrones culturales?
3. ¿Existe un plan de capacitación anual alineado a los objetivos de la política?
4. ¿Se ha transversalizado el enfoque de derechos humanos y enfoque de igualdad de género en las mallas curriculares de escuelas e institutos militares?
5. Informe sobre el Plan de becas previsto en la referida Orden N.º 16, así como la existencia de trabajos de investigación orientados a promover la integración de la enseñanza de los DH en la fuerza militar.
6. Con base en lo dispuesto en la Orden 16. Art. 1 Directiva General, para fortalecer el conocimiento de derechos humanos y derecho internacional humanitario, en los procesos de capacitación del personal militar, en los institutos y escuelas de formación y perfeccionamiento de la fuerza terrestre. (2021), indicar:
 - Qué acciones fueron realizadas por Comando de Educación y Doctrina Militar Terrestre en coordinación con el C.O.T para realizar la integración y actualización de DDHH Y D.I.H. en los manuales y reglamentos internos.
 - Qué procesos de difusión sobre temas de derechos humanos y DIH a través de diferentes plataformas, realizó la Dirección de Talento Humano.
 - Cuántas encuesta se han realizado para medir conocimientos de derechos humanos y DIH en las unidades de la fuerza terrestre se han realizado.
 - Resultados de la Encuesta para medir conocimientos de derechos humanos y DIH en las unidades de la fuerza terrestre.
 - ¿Se han formulado planes de acción derivados de la aplicación de las encuestas?
7. ¿Existe una programación anual para la implementación de campañas educativas, para prevención de violencia de género, según establece esta estrategia?
8. ¿Se han realizados mediciones sobre el impacto de dichas campañas en las y los beneficiarios de la Política de género de las FFAA?

H. OPERACIONES DE PAZ

1. ¿El estado ecuatoriano ha asumido las Resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas relacionadas a la participación de las mujeres en operaciones de paz? Particularmente las siguientes recomendaciones a los estados parte, y ¿de qué manera o mediante qué acciones?:

Resolución 1325 de 2000:

- Brindar capacitación sobre género y conflictos.
- Abordar los temas de género en los programas de desarme, desmovilización y reintegración.

Resolución 1820 de 2008:

- Sensibilizar y adoptar medidas para prevenir la violencia sexual, incluso mediante el aumento del número de mujeres entre el personal de mantenimiento de la paz.
- Impartir entrenamiento sobre prevención de violencia sexual para las tropas.

Resolución 1960 de 2010:

- Impartir a todo el personal militar y policial desplegado en las operaciones de paz entrenamiento apropiado sobre violencia sexual y de género, explotación y abuso sexuales.
- Desplegar más personal militar y policial femenino en las operaciones de paz.

2. En cuál de los cursos que imparte la Unidad Escuela “Misiones de Paz” han participado más mujeres: UNMOC (Observador Militar), UNSOC (Plana Mayor) o UNTAC/PEACEKEEPERS, etc.
3. ¿Se hacen convocatorias abiertas para la participación del personal militar en estos cursos, o son designados? ¿Las y los participantes pueden elegir el curso que desean seguir? ¿Deben pasar pruebas para su ingreso o requieren ciertas condiciones para poder presentarse?
4. ¿Se mantiene aún el requisito para el personal militar femenino, de no estar embarazadas para poder tomar el curso (certificado de un centro de salud militar)?
5. ¿Por qué razón en el caso de UNSOC se convoca a la mitad de mujeres que de hombres, lo que no ocurre en el caso de UNMOC que se convoca a igual número de mujeres que de hombres?
6. ¿Se ha medido el desempeño y logros del personal militar femenino y masculino en los cursos impartidos? ¿Cuáles son las conclusiones?
7. ¿Se han dado deserciones en estos cursos? ¿por qué razones? ¿con qué consecuencias?
8. ¿Cuál es el proceso y requisitos para la selección del personal militar para el despliegue de operaciones de paz?
9. ¿Luego del despliegue se evalúa el desempeño de las y los participantes? ¿Con qué conclusiones?
10. ¿Considera usted que, en las operaciones de mantenimiento de paz de la ONU, la intervención de una mujer puede ser mucho más efectiva que la de un hombre? ¿Por qué?
11. ¿Las mujeres tienen las mismas oportunidades para recibir entrenamiento para el combate a nivel nacional?
12. ¿Las mujeres militares tienen la capacidad para desempeñar actividades en cualquiera de las armas?
13. ¿Las mujeres pueden desempeñarse en armas con la misma efectividad que los hombres?
14. En relación al liderazgo militar, ¿existen diferencias entre el liderazgo ejercido por mujeres y hombres?
15. ¿Se respeta y valora la jerarquía del personal femenino de la misma manera que la del personal masculino? ¿De qué manera? (3.2.5)
16. ¿Cuáles son las mayores dificultades que enfrentan las mujeres para ejercer su liderazgo en las FFAA?
17. ¿Cuál es su opinión en relación a la conveniencia de que haya mujeres liderando en escenarios de combate?
18. ¿Cuál es el rol de las FFAA en la reducción de la violencia en la población? En tiempos de paz y en conflicto. ¿Es relevante la participación de mujeres?
19. ¿Qué piensa de la participación de mujeres en la lucha contra el delito?

I. DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA

1. ¿Cuáles son los resultados alcanzados en el incremento de infraestructura de habitabilidad y de espacios laborales adecuados para el personal militar, así como la creación de centros infantiles? (1.2.4)
2. ¿Existe un plan de construcción, reformas y/o adecuación de infraestructura asignada a personal femenino, vigente?
3. ¿Cuál es la demanda actual de las y los miembros de las fuerzas, respecto a infraestructura de habitabilidad para personal femenino a nivel nacional?

J. DIRECCIÓN DE SALUD

1. ¿Cuáles son los avances alcanzados en la garantía del derecho a la salud física y mental del personal militar? (1.2.5)
2. ¿Existen protocolos de atención psicológica, para personas que han sufrido violencia en el ámbito familiar u ocupacional (FFAA)?
3. ¿Cuáles son los resultados alcanzados en la mejora del bienestar del personal militar? (1.2.6)
4. ¿Existe un protocolo o ruta de denuncia sobre casos de violencia? ¿Qué área lo gestiona?
5. ¿Existe un procedimiento o ruta implementada para dar seguimiento a los casos de violencia?
6. Dentro de que objetivos, políticas y acciones y de qué manera el personal civil se beneficia de la política de género.

K. DIRECCIÓN DE MOVILIZACIÓN

1. Preguntas Generales
2. ¿Cuál ha sido el avance, resultados, y de qué manera se ha impulsado el ingreso al servicio militar voluntario femenino? 1.2.2.
3. ¿Las campañas (marketing) utilizados para el proceso de reclutamiento de personal, promueven eficientemente la participación femenina?

L. COMISIÓN DE LEGISLACIÓN MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS – COLEMI

1. ¿Cuáles son los avances en normativa interna que incorpore el enfoque de género y los principios de igualdad y no discriminación? (1.2.8)
2. ¿Cuáles han sido las principales reformas legales o normativas que han facilitado el acceso y la incorporación de las mujeres a las FFAA? (6.1.1)
3. ¿La política de género de las FFAA está alineada a la normativa y políticas nacionales que incorporan los temas de derechos humanos y/o igualdad de género? (6.1.2)
4. ¿La política considera explícitamente un enfoque de igualdad de género y derechos humanos con respecto a los resultados esperados? (6.1.4)
5. ¿Los implementadores y personal de apoyo para la implementación de la PGFF fueron capacitados y sensibilizados en los enfoques de derechos humanos y género? ¿Cómo? (6.1.8)
6. ¿Se transversalizaron estos enfoques en el modelo de gestión, así como en los procesos y actividades ejecutadas? ¿De qué manera? (6.1.9)
7. ¿Los objetivos de la política y los resultados conseguidos están enmarcados en el bloque de constitucionalidad y control de convencionalidad con perspectiva de género? (6.1.10)
8. ¿Existen brechas de desigualdad o discriminación en la implementación de la PGFFAA? (6.1.11)
9. Según consta en la Cartilla de género, sobre las Directrices de género. “El Sector Defensa incorpora este eje para su transversalizarlo en los objetivos, políticas, capacitaciones y estrategias del accionar de las FFAA. para garantizar el Buen Vivir de los militares, comunidades, pueblos y nacionalidades, fomentando los principios de igualdad y no discriminación, buscando eliminar las inequidades, respetando la diversidad”. P. 71

Anexo 10. Formulario de la Encuesta en Línea

INFORMACIÓN GENERAL

1. **Su localización actual, según regiones (marque una sola opción):**
 - Sierra
 - Costa
 - Amazonía
 - Galápagos
 - En otro país
2. **Sexo (marque una sola opción):**
 - Hombre
 - Mujer
 - Otro (especifique) _____
3. **Identidad de género (marque una sola opción):**
 - Masculino
 - Femenino
 - Otro (especifique) _____
4. **Autoidentificación étnica (marque una sola opción):**
 - Afroecuatoriano(a)
 - Indígena
 - Mestizo(a)
 - Montubio(a)
 - Blanco(a)
 - Otro (especifique) _____
5. **Rango de edad (marque en el rango de edad en el que se encuentra):**
 - Menos de 20 años
 - 20 a 24 años
 - 25 a 30 años
 - 31 a 45 años
 - 46 a 64 años
 - 65 años y más
6. **Estado civil (marque una sola opción)**
 - Soltero(a)
 - Casado(a) o Unido(a)
 - Separado (a) o divorciado(a)
 - Viudo(a)
7. **Usted es (marque una sola opción):**
 - Aspirante a Oficial
 - Aspirante a Tropa
 - Oficial
 - Tropa
8. **Clasificación a la que pertenece (marque una sola opción):**

- Arma
- Técnico - Servicio
- Especialista

9. Su grado militar actual (marque la opción que corresponda):

a) Fuerza Terrestre		b) Fuerza Naval		c) Fuerza Aérea	
General de Ejército		Almirante		General del Aire	
General de División		Vicealmirante		Teniente General	
General de Brigada		Contralmirante		Brigadier General	
Coronel		Capitán de Navío		Coronel	
Teniente Coronel		Capitán de Fragata		Teniente Coronel	
Mayor		Capitán de Corbeta		Mayor	
Capitán		Teniente de Navío		Capitán	
Teniente		Teniente de Fragata		Teniente	
Subteniente		Alférez de Fragata		Subteniente	
Suboficial Mayor		Suboficial Mayor		Suboficial Mayor	
Suboficial Primero		Suboficial Primero		Suboficial Primero	
Suboficial Segundo		Suboficial Segundo		Suboficial Segundo	
Sargento Primero		Sargento Primero		Sargento Primero	
Sargento Segundo		Sargento Segundo		Sargento Segundo	
Cabo Primero		Cabo Primero		Cabo Primero	
Cabo Segundo		Cabo Segundo		Cabo Segundo	
Soldado		Marinero		Aviador	

CONOCIMIENTO Y PERCEPCIÓN DE LA POLÍTICA Y LA NORMATIVA

10. ¿Conoce el contenido de la Política de Género de las Fuerzas Armadas (año 2013)?

- Si
- No
- No conoce que existe la política

11. Si la respuesta a la pregunta anterior es SI, ¿cuánto considera que la Política de Género ha contribuido a la integración de las mujeres en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares? Valore del 0 al 10 su apreciación, siendo 0 nada y 10 mucho.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- 12. ¿Conoce el Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los Derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas (año 2009)?**
- Si
 - No
 - No conoce la existencia del Reglamento
- 13. ¿Conoce la Cartilla de Género de las Fuerzas Armadas? (año 2017)**
- Si
 - No
 - No conoce la existencia de la cartilla
- 14. Si la respuesta a la pregunta anterior es SI, y de acuerdo con su conocimiento y experiencia, considera que la aplicación del reglamento y/o la cartilla de género representan: (Marque una sola opción):**
- Un privilegio para el personal militar femenino
 - Una medida necesaria para garantizar los derechos del personal militar femenino
 - Prefiero no opinar
- 15. De acuerdo a su criterio, en una escala del 0 a 10, siendo 0 nunca se aplica y 10 siempre se aplica, ¿con cuánto califica el nivel de aplicación de este reglamento?:**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

- 16. En el último año, ¿ha recibido formación en género y/o derechos humanos?**
- Si
 - No

VIDA FAMILIAR

- 17. ¿En su hogar hay personas dependientes? (niñas y niños, personas con discapacidad o enfermedades catastróficas, personas adultas mayores)**
- Si
 - No
- 18. Señale las personas que dependen directamente de usted en el cuidado diario (Opción múltiple)**
- Hijos(as) de hasta 3 años de edad
 - Madres y/o padres adultos mayores
 - Personas con discapacidad severa
 - Personas con enfermedades catastróficas
 - No hay personas que dependan de usted
- 19. ¿Quién cuida de estas personas mientras usted trabaja? (Opción múltiple)**
- Esposa(o) o conviviente
 - Un familiar
 - Una persona contratada
 - Centro infantil en la unidad militar
 - Centro infantil público o privado fuera de la unidad militar
 - Centro de cuidado de personas adultas mayores
 - Centro especializado público o privado para personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas

20. Si es usted es la persona responsable del cuidado de personas dependientes, ¿Cuántas horas al día dedica al cuidado de las personas que dependen directamente de usted y a otras labores de la casa?
21. En una escala de cero a diez, donde 0 es nunca y 10 es siempre, ¿Usted diría que las licencias de maternidad y lactancia se respetan?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

VULNERACIÓN DE DERECHOS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES

A lo largo de la vida, muchas mujeres viven distintas formas de violencia y/o discriminación. Se le asegura que todo lo que usted diga será confidencial.

22. (Se desagrega en las siguientes preguntas de la a) hasta la g).

a) ¿Usted conoce o ha experimentado al interior de las Fuerzas Armadas hechos relacionados con?:

1. Discriminación de género

(La discriminación por razones de género es toda distinción, exclusión o restricción basada en género que tiene por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil u otro).

- Si
- No

2. Acoso laboral

(Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral).

- Si
- No

3. Acoso sexual

(El acoso sexual abarca el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales).

- Si
- No

4. Violencia sexual

(Se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas).

- Si

- No

Si la respuesta es SI en alguna o algunas de las vulneraciones mencionadas:

b) ¿De quién o quiénes provino el hecho?

- De un Superior
- De una persona del mismo grado militar
- De un Subordinado

c) ¿Quién o quiénes fueron las personas afectadas por el hecho?

- Yo mismo/a
- Otra persona de mí mismo sexo
- Otra persona de sexo diferente al mío
- Varias personas de mí mismo sexo
- Varias personas de sexo diferente al mío
- Prefiere no contestar

d) ¿Denunció o reportó el hecho?

- Si, lo denunció al interior de la institución militar
- Si, lo denunció fuera de la institución militar
- No denunció

e) ¿Si denunció o reportó el hecho, dónde lo hizo?

- Reportó al interior de la institución militar
- Denunció fuera de la institución militar
- Prefiere no contestar

f) Si reportó al interior de la institución militar, ¿cuál es su nivel de satisfacción con la respuesta institucional sobre su caso? (siendo 0 nada y 10 mucho):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

g) Luego de reportar al interior de la institución militar, ¿el/la infractor/a fue sancionado/a?

- Si
- No
- No sabe

23. ¿Por cuál o cuáles de las siguientes razones cree usted que generalmente no se denuncian hechos de discriminación de género, acoso laboral, acoso o violencia sexual? (opción múltiple)

- Porque considera que no fue tan grave
- Por desconocimiento de dónde y cómo presentar la denuncia
- Por temor a represalias de parte del agresor o agresores
- Por vergüenza o para no ser mal vista o mal visto
- Porque podría afectarse su carrera militar
- Porque piensa que se pierde tiempo y no se consiguen resultados
- Otro (especifique) _____

24. (Para todos/a) De lo que usted conoce ¿cuánto cree que afecta en la vida personal y en la carrera militar haber vivido un hecho como los mencionados? (siendo 0 nada y 10 mucho):

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

25. ¿Al interior de las Fuerzas Armadas ha conocido de campañas educativas para prevenir la violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral?
- Si
 - No
 - No sabe
26. Las campañas educativas para prevenir la violencia de género, la violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, ¿han contribuido a reducir la existencia de estos problemas en las Fuerzas Armadas?
- Si
 - No
 - No sabe / No responde
27. En alguna ocasión, a solicitud de un superior, ¿ha tenido que realizar tareas ajenas a su competencia según su respectiva clasificación (arma, técnico, servicios y especialistas), dentro de su grado y plan de carrera?
- Si
 - No

LIDERAZGO

28. Según su criterio, seleccione verdadero o falso en las siguientes afirmaciones:

Afirmaciones	Verdadero	Falso
a) El rango de un superior se relaciona con su nivel de liderazgo.		
b) Mis superiores, por el hecho de serlo, son también líderes.		
c) Existen diferencias entre el liderazgo ejercido por mujeres y hombres.		
d) La formación académica y militar es suficiente para ejercer el liderazgo militar.		
e) La jerarquía del personal femenino se respeta de la misma manera que la del personal masculino.		
f) Las mujeres militares tienen la capacidad para desempeñar actividades en cualquiera de las armas en las distintas ramas de las FF.AA.		

CONDICIONES DE HABITABILIDAD Y DE TRABAJO

29. ¿Actualmente habita en vivienda fiscal o en habitación dentro de un recinto militar?
- Si
 - No
30. ¿Considera que la habitación en recinto militar es adecuada y suficiente para usted y sus compañeros o compañeras?
- Si
 - No
 - No sabe/No responde
31. ¿Las viviendas fiscales son suficientes en número para el personal militar que las requiere?
- Si
 - No
 - No sabe/No responde

32. ¿Las habitaciones destinadas al personal femenino se diferencian de las del personal masculino y cuentan con privacidad?

- Si
- No
- No sabe/No responde

33. ¿Considera que su espacio de trabajo es:

a) ¿Confortable y seguro?

- Si
- No

b) ¿Cuenta con baños separados para hombres y mujeres?

- Si
- No

ATENCIÓN DE SALUD

34. ¿Cómo califica los servicios de salud de las Fuerzas Armadas en salud sexual y reproductiva?

a) ¿Son disponibles? Es decir, cuentan con personal médico especializado, con tecnología y equipamiento para la realización de exámenes de mama, Papanicolau y exámenes de próstata en todas las unidades de salud a nivel nacional.

- Si
- No

b) ¿Son accesibles? Es decir, se encuentran cerca de los lugares de trabajo y la atención es oportuna.

- Si
- No

35. En este año se ha realizado los siguientes exámenes (marque el o los exámenes realizados):

a) Personal militar femenino:

- Examen de mama
- Papanicolau
- Ninguno

b) Personal militar masculino:

- Examen de próstata
- Ninguno

36. ¿Con qué periodicidad se realiza los exámenes mencionados?

- Todos los años
- Cada dos años
- Cada 3 años
- Cada 4 años o más
- Antes de los ascensos

PERCEPCIÓN SOBRE ESTEREOTIPOS E IDENTIDAD DE GÉNERO

- 37.** A continuación, encontrará una serie de afirmaciones. Responda según su criterio y conocimiento: **VERDADERO o FALSO**. No es necesario haber afrontado estas situaciones, se requiere su percepción u opinión frente a dichas afirmaciones.

Afirmaciones		Verdadero	Falso
a)	Las Fuerzas Armadas enfrentan problemas de acoso laboral, acoso sexual, violencia sexual, discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. otras formas de discriminación: por etnia, condición socioeconómica, origen, etc.		
b)	La mayoría de casos de violencia, acoso o vulneración de derechos no se reportan por temor a las represalias que podrían acarrear las denuncias, o su repercusión en la carrera miliar de él o la denunciante.		
c)	Las mujeres, al ser minoría en un sector tradicionalmente masculino, podrían negarse a denunciar por miedo a reforzar la creencia de que su presencia perjudica la cohesión al interior de las fuerzas armadas.		
d)	Los hombres no reportan el abuso sexual por temor a ser etiquetados como débiles u homosexuales.		
e)	Si existiera un canal de denuncia confidencial, fuera de la cadena de mando, ¿yo podría presentar denuncias que conozco o que me han ocurrido?		
f)	La discriminación y el acoso por lo general son perpetrados por una persona en un puesto superior en contra de una persona subordinada.		
g)	Debería haber una escuela de formación exclusivamente femenina, para potenciar sus capacidades al máximo.		
h)	La inclusión de las mujeres en las FFAA responde más a una exigencia política que a una necesidad real.		
i)	Al interior de las Fuerzas Armadas existe igual trato para hombres y mujeres.		

Anexo 11. Diseño de la Muestra

Como insumo indispensable para el diseño de la muestra se solicitó a la Dirección de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, información de la población militar desagregada por sus principales y más relevantes categorías de acuerdo con las estructura organizacional de las Fuerzas Armadas, que consta en el siguiente cuadro.

Personal militar por a) sexo; b) por rama (Fuerza Terrestre, Fuerza Naval y Fuerza Aérea); c) por oficiales y tropa en cada una de las ramas; d) por aspirantes a oficiales y aspirantes a tropa, y por profesionales de todos los rangos por armas, técnicos / servicios y especialistas

Personal militar por sexo	Ramas	Número de Aspirantes a Oficiales		Número de oficiales en todos los rangos					
				Armas		Técnicos / Servicios		Especialistas	
		Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Hombres	Fuerza Terrestre	527	50,29	2.606	65,3	376	28,72	269	32,14
	Fuerza Naval	171	16,32	888	22,25	215	16,42	191	22,82
	Fuerza Aérea	229	21,85	323	8,09	488	37,28	137	16,37
Mujeres	Fuerza Terrestre	53	5,06	102	2,56	154	11,76	124	14,81
	Fuerza Naval	41	3,91	60	1,50	40	3,06	63	7,53
	Fuerza Aérea	27	2,58	12	0,30	36	2,75	53	6,33
Subtotal Oficiales		1.048	100,00	3.991	100,00	1.309	100,00	837	100,00
Personal militar por sexo	Ramas	Número de Aspirantes a Tropa		Número de Voluntarios / Tripulantes / Aerotécnicos en todos los rangos					
				Armas		Técnicos / Servicios		Especialistas	
		Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Hombres	Fuerza Terrestre	2.719	73,01	14.973	72,74	3.418	39,80	1.901	44,95
	Fuerza Naval	326	8,75	5.565	27,03	1.051	12,24	685	16,20
	Fuerza Aérea	405	10,88	47	0,23	3.591	41,81	940	22,23
Mujeres	Fuerza Terrestre	137	3,68	-	0,00	-	0,00	428	10,12
	Fuerza Naval	126	3,38	-	0,00	268	3,12	144	3,41
	Fuerza Aérea	11	0,30	-	0,00	261	3,04	131	3,10
Subtotal Tropa		3.724	100,00	20.585	100,00	8.589	100,00	4.229	100,00
Oficiales y Tropa Total		4.772		24.576		9.898		5.066	

Para el diseño de la muestra se optó por el muestreo estratificado, que es una técnica utilizada en estadística que permite obtener una muestra representativa de una población. Esta técnica se utiliza cuando la población se divide en diferentes estratos o grupos y se desea obtener una muestra que represente a cada uno de ellos de acuerdo con la composición interna de la población de estudio.

El objetivo del muestreo estratificado es reducir la varianza de la muestra y, por lo tanto, aumentar la precisión de las estimaciones realizadas. Al dividir la población en estratos, se asegura que cada uno de ellos esté representado en la muestra, lo que permite obtener estimaciones más precisas para cada estrato y para toda la población.

Existen diferentes métodos para seleccionar la muestra en el muestreo estratificado: la asignación equitativa, la proporcional y la de Neyman; pero es el muestreo proporcional estratificado el que más se emplea por la facilidad de asumir valores sobre la variabilidad interna de cada estrato.

El muestreo estratificado es especialmente útil cuando la población presenta heterogeneidad en alguna característica relevante, como la edad, el género o el nivel socioeconómico. Al dividir la población en estratos según esta característica, se asegura que cada uno de ellos esté representado en la muestra, lo que permite obtener estimaciones más precisas para cada grupo.

En resumen, el muestreo estratificado es una técnica útil y efectiva para obtener una muestra representativa de una población. Esta técnica permite reducir la varianza de la muestra y obtener estimaciones más precisas para cada grupo de la población. Si se utiliza correctamente, el muestreo

estratificado puede mejorar significativamente la calidad de los resultados obtenidos a partir de una muestra.

En este caso la población está compuesta por 44.312 divididos por sexo, rama, oficialidad, tropa y aspirantes, es decir, la población está dividida en estratos y el muestreo aleatorio simple deja de ser útil para el diseño de la muestra.

Con la información entregada por el MIDENA se definieron los siguientes dominios de análisis de acuerdo con los objetivos de la investigación:

- Fuerza terrestre
- Fuerza naval
- Fuerza aérea
- Oficiales
- Tropa
- Aspirantes

En cada dominio es de interés obtener información diferenciada por sexo, esto significa que en total el diseño muestral debe considerar 12 dominios de análisis de acuerdo con la siguiente distribución poblacional:

Dominios de análisis del diseño muestral y distribución poblacional

Desagregación		Población	Distribución
Total		44.312	100,0%
Fuerza Terrestre	Hombres	26.789	60,5%
	Mujeres	998	2,3%
Fuerza Naval	Hombres	9.092	20,5%
	Mujeres	742	1,7%
Fuerza Aérea	Hombres	6.160	13,9%
	Mujeres	531	1,2%
Oficiales	Hombres	5.493	12,4%
	Mujeres	644	1,5%
Tropa	Hombres	32.171	72,6%
	Mujeres	1.232	2,8%
Aspirantes	Hombres	4.377	9,9%
	Mujeres	395	0,9%

Como se observa en la tabla anterior, no existe homogeneidad respecto del tamaño de los estratos. En ese caso el método óptimo sería la asignación de Neyman que considera de manera simultánea el tamaño de cada estrato y la variabilidad interna de los mismos, sin embargo, no se conocen las varianzas poblacionales de cada estrato, la asignación de Neyman dará el mismo proporcional.

En el muestreo estratificado el cálculo de la muestra comprende dos etapas, en la primera se calcula el tamaño de la muestra general, es decir la muestra global (n) y a partir de la muestra global se obtienen los tamaños de muestra en cada estrato. Así el tamaño de la muestra global se obtiene por:

$$n = \frac{z_{\alpha/2}^2 (\sum_{i=1}^K N_i s_i)^2}{E^2 N^2 + z_{\alpha/2}^2 \sum_{i=1}^K N_i s_i^2}$$

Mientras que las asignaciones de cada estrato (n_i) se obtienen a partir de:

$$n_i = N_i s_i \frac{n}{\sum_{i=1}^K N_i s_i}$$

Que para este caso se utiliza la aproximación de $s_i^2 = \hat{p}_i(1 - \hat{p}_i)$.

Así, para garantizar que en cada dominio no se exceda de un error del 6% en la estimación, el tamaño máximo de la muestra a nivel general es de 2.630 y en cada estrato de acuerdo con lo que se muestra en la siguiente tabla:

Tamaño de la muestra por estrato, error esperado y factor de ponderación

Desagregación		Población	Muestra	Error esperado	Factor de ponderación
Total		44.312	2.630	1,9%	
Fuerza terrestre	Hombres	26.789	740	3,6%	2,1486
	Mujeres	998	300	4,7%	0,1974
Fuerza naval	Hombres	9.092	530	4,1%	1,0182
	Mujeres	742	250	5,1%	0,1762
Fuerza aérea	Hombres	6.160	600	3,8%	0,6093
	Mujeres	531	210	5,3%	0,1501
Oficiales	Hombres	5.493	600	3,8%	0,5434
	Mujeres	644	320	3,9%	0,1194
Tropa	Hombres	32.171	900	3,2%	2,1216
	Mujeres	1.232	270	5,3%	0,2708
Aspirantes	Hombres	4.377	370	4,9%	0,7021
	Mujeres	395	170	5,7%	0,1379

En este caso la muestra no es auto ponderada, por lo tanto, para precautelar la distribución original de la población los resultados estarán ponderados por el factor de ponderación que se presenta en la tabla anterior. Las 2.630 encuestas se realizarán de acuerdo con la siguiente distribución por cuotas:

Personal militar por sexo	Ramas	Número de Aspirantes a Oficiales		Número de oficiales en todos los rangos					
				Armas		Técnicos / Servicios		Especialistas	
		Población	Muestra	Población	Muestra	Población	Muestra	Población	Muestra
Hombres	Fuerza Terrestre	527	60	2.606	95	376	80	269	55
	Fuerza Naval	171	30	888	80	215	60	191	30
	Fuerza Aérea	229	40	323	75	488	95	137	30
Mujeres	Fuerza Terrestre	53	20	102	60	154	50	124	45
	Fuerza Naval	41	25	60	35	40	35	63	30
	Fuerza Aérea	Para c27	25	12	5	36	30	53	30
Subtotal Oficiales		1.048	200	3.991	350	1.309	350	837	220
Personal militar por sexo	Ramas	Número de Aspirantes a Tropa		Número de Voluntarios / Tripulantes / Aerotécnicos en todos los rangos					
				Armas		Técnicos / Servicios		Especialistas	
		Población	Muestra	Población	Muestra	Población	Muestra	Población	Muestra
Hombres	Fuerza Terrestre	2.719	100	14.973	150	3.418	100	1.901	100
	Fuerza Naval	326	50	5.565	125	1.051	85	680	70
	Fuerza Aérea	405	90	47	25	3.591	150	940	95
Mujeres	Fuerza Terrestre	137	45	-	-	-	-	428	80
	Fuerza Naval	126	45	-	-	268	45	144	35
	Fuerza Aérea	11	10	-	-	261	50	131	60
Subtotal Tropa		3.724	340	20.585	300	8.589	430	4.224	440
Oficiales y Tropa Total		4.772	540	24.576	650	9.898	780	5.061	660

Con esta información, se realizará la selección aleatoria para cada estrato, del personal militar que responderá la encuesta.

La muestra calculada con el nivel de desagregación propuesto en la tabla anterior, se envió al MIDENA con un instructivo de procedimiento para que Fuerzas Armadas realicen la selección aleatoria por estratos, así como la convocatoria del personal que responderá la encuesta. Igualmente se envió el link para el levantamiento de información.

Anexo 12. Procedimiento para la selección aleatoria de participantes

Con el fin de facilitar el procedimiento de selección aleatoria del personal militar femenino y masculino que responderá la encuesta, a continuación, se presenta un ejemplo de cómo realizar esta selección aleatoria. Este ejemplo está construido sobre uno de los dominios de investigación del estudio, en este caso se presenta para los 60 hombres que deben ser escogidos aleatoriamente de los 527 aspirantes a oficiales de la fuerza terrestre:

Personal militar por sexo	Ramas	Número de Aspirantes a Oficiales	
		Población	Muestra
Hombres	Fuerza Terrestre	527	60
	Fuerza Naval	171	30
	Fuerza Aérea	229	40

Paso 1. Pegar en un archivo de Excel los nombres y el correo electrónico de los 527 hombres aspirantes a oficiales de la Fuerza Terrestre.

	A	B
1	Nombre	Correo
2	Nombre hombre 1	hombre1@correo.com
3	Nombre hombre 2	hombre2@correo.com
4	Nombre hombre 3	hombre3@correo.com
5	Nombre hombre 4	hombre4@correo.com
6	Nombre hombre 5	hombre5@correo.com
7	Nombre hombre 6	hombre6@correo.com
8	Nombre hombre 7	hombre7@correo.com
9	Nombre hombre 8	hombre8@correo.com
10	Nombre hombre 9	hombre9@correo.com
11	Nombre hombre 10	hombre10@correo.com
12	Nombre hombre 11	hombre11@correo.com
13	Nombre hombre 12	hombre12@correo.com
14	Nombre hombre 13	hombre13@correo.com
15	Nombre hombre 14	hombre14@correo.com
16	Nombre hombre 15	hombre15@correo.com
17	Nombre hombre 16	hombre16@correo.com
18	Nombre hombre 17	hombre17@correo.com
19	Nombre hombre 18	hombre18@correo.com
20	Nombre hombre 19	hombre19@correo.com
21	Nombre hombre 20	hombre20@correo.com
22	Nombre hombre 21	hombre21@correo.com
23	Nombre hombre 22	hombre22@correo.com

Paso 2. En la tercera columna generar un número aleatorio ente 0 y 1 con la función de Excel “aleatorio”:

A	B	C
Nombre	Correo	
Nombre hombre 1	hombre1@correo.com	=aleatorio()
Nombre hombre 2	hombre2@correo.com	
Nombre hombre 3	hombre3@correo.com	
Nombre hombre 4	hombre4@correo.com	
Nombre hombre 5	hombre5@correo.com	
Nombre hombre 6	hombre6@correo.com	
Nombre hombre 7	hombre7@correo.com	

Paso 3. Recorrer la función para los 527 registros:

	A	B	C
1	Nombre	Correo	
2	Nombre hombre 1	hombre1@correo.com	0,78293376
3	Nombre hombre 2	hombre2@correo.com	0,0905498
4	Nombre hombre 3	hombre3@correo.com	0,4211978
5	Nombre hombre 4	hombre4@correo.com	0,74638557
6	Nombre hombre 5	hombre5@correo.com	0,62905066
7	Nombre hombre 6	hombre6@correo.com	0,98362856
8	Nombre hombre 7	hombre7@correo.com	0,18812915
9	Nombre hombre 8	hombre8@correo.com	0,67502047
10	Nombre hombre 9	hombre9@correo.com	0,46504846
11	Nombre hombre 10	hombre10@correo.com	0,74225665
12	Nombre hombre 11	hombre11@correo.com	0,82255559
13	Nombre hombre 12	hombre12@correo.com	0,87554783
14	Nombre hombre 13	hombre13@correo.com	0,61814591

Paso 4. Ordenar los nombres y los correos a partir del número aleatorio generado y seleccionar, para este ejemplo, los **60 primeros casos** a quienes se remitirá la encuesta. **Los 60 casos corresponden al cupo establecido en la muestra para el grupo de hombres aspirantes a oficiales, en la Tabla 3).**

Paso 5. Repetir este procedimiento en todos los demás casos. Al final debe haberse seleccionado aleatoriamente **2.630 personas**, con los cupos establecidos en la **Tabla 3**.

Paso 6. Convocar a las personas seleccionadas a responder la encuesta que se encontrará activa en el siguiente link a partir del 4 de diciembre a las 07:00 horas y hasta el 7 de diciembre a las 17.00 horas:
<https://ee-eu.kobotoolbox.org/x/boW0SVLB>

Para consultas o aclaraciones del procedimiento de selección aleatoria, favor comunicarse con:

Equipo evaluador CEPLAES: Ing. Jesús Tapia López MSC. Teléfono de contacto 0991358730

Anexo 13. Informe del Procesamiento de la Encuesta

En este documento se presenta un resumen del proceso de ingreso y análisis de información para transparentar los pasos que se ejecutaron para obtener los datos que se presentan en el informe final.

Para esta investigación se tomó como marco muestral a la población de personal de tropa, oficiales y aspirantes del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. El diseño muestral original buscaba garantizar que los dominios de investigación que se propusieron para este estudio estén representados y se puede dar realizar todas las inferencias de interés de acuerdo con los términos de referencia de la contratación, sin embargo, por motivos ajenos al diseño muestral, a la elaboración del formulario y a la socialización del proceso de selección aleatoria de la encuesta no se cumplió con el diseño muestral esperado.

Aún, cuando el diseño muestral no se cumplió a cabalidad la muestra efectiva permite hacer las inferencias que se presentaron en el informe final, además, para garantizar que el marco muestral este representado adecuadamente a través de la muestra efectiva se calcularon factores de ponderación para recomponer la distribución de la población objeto de estudio.

El formulario fue diseñado de tal forma que no existan preguntas abiertas y facilitando el llenado por parte de los informantes, este formulario que fue implementado en Kobotoolbox garantizó que el flujo de llenado de los datos se respete por parte de los entrevistados, es decir, el formulario de línea contaba con los saltos y validaciones respectivas para evitar errores en la captura de los datos. El formulario era anónimo y en ningún caso se solicitó información hoy a los entrevistados, además, previo al llenado del instrumento se solicitó el consentimiento luego de aclarar el objeto de la encuesta. También se facilitó el contacto del responsable de procesamiento de datos para solventar dudas sobre el ingreso de la información por parte del personal de las Fuerzas Armadas.

Los datos que se presentan en el informe final son los que se obtuvieron directamente de la plataforma y en ningún caso se realizaron imputaciones que alteren los resultados finales que se presentaron en el informe. Únicamente en la base de datos se realizaron rutinas de etiquetado y armonización de los campos para facilitar el proceso de análisis de la información.

Diseño muestral

La población objeto de la investigación está conformada por 44.312 personas divididas por sexo, rama, oficialidad, tropa y aspirantes. Con esa población se propuso una muestra de 2.630 casos usando asignación de Neyman para garantizar que cada uno de los estratos se encuentre representado en el diseño muestral. A nivel general con este diseño muestral se esperaba un error máximo del 1,9% y realizar inferencias por sexo dentro de cada una de las fuerzas, oficialidad tropa y aspirantes:

Desagregación		Población	Muestra	Error esperado
Total		44.312	2.630	1,9%
Fuerza terrestre	Hombres	26.789	740	3,6%
	Mujeres	998	300	4,7%
Fuerza naval	Hombres	9.092	530	4,1%
	Mujeres	742	250	5,1%
Fuerza aérea	Hombres	6.160	600	3,8%
	Mujeres	531	210	5,3%
Oficiales	Hombres	5.493	600	3,8%
	Mujeres	644	320	3,9%
Tropa	Hombres	32.171	900	3,2%
	Mujeres	1.232	270	5,3%
Aspirantes	Hombres	4.377	370	4,9%
	Mujeres	395	170	5,7%

Selección de informantes

Para la selección aleatoria de informantes que participaron en la encuesta se entregó un procedimiento al personal del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, para que ellos seleccionen al azar al personal que completaría el formulario, es decir, la elección de los informantes no estaba a cargo de los consultores contratados, es importante señalar este aspecto porque el levantamiento de información no estuvo controlado por la parte técnica responsable de este estudio. Se realizó así el procedimiento para precautelar la protección de datos personales del personal de Fuerzas Armadas.

Cobertura

Como se señaló al inicio este documento el diseño muestral óptimo no se cumplió por razones ajenas al diseño de la investigación. La muestra efectiva sobrepasó en número hoy el diseño muestral propuesto, sobrecargando aciertos dominios de investigación como el personal de armas masculino de la fuerza terrestre específicamente en tropa, donde el diseño muestral óptimo era de 150 y la muestra efectiva fue 10 veces más grande. Para eliminar estos problemas y no seleccionar discrecionalmente a los a los casos que conformaron la base de datos para el análisis se recalcularon los factores de Ponderación para deflactar aquellos casos que estaban sobrerrepresentados y darles del peso respectivo a los casos que estaban subrepresentados. Existen ramas de las fuerzas armadas que no están representadas en esta investigación, es el caso de la Fuerza naval, apenas una persona de esa fuerza completó la encuesta.

Personal militar por sexo	Ramas	Número de Aspirantes a Oficiales			Número de oficiales en todos los rangos								
		Cobertura	Muestra	Muestra efectiva	Armas			Técnicos / Servicios			Especialistas		
					Cobertura	Muestra	Muestra efectiva	Cobertura	Muestra	Muestra efectiva	Cobertura	Muestra	Muestra efectiva
Hombres	Fuerza Terrestre	20,0%	60	12	269,5%	95	256	112,5%	80	90	89,1%	55	49
	Fuerza Naval	273,3%	30	82	0,0%	80	-	0,0%	60	-	0,0%	30	-
	Fuerza Aérea	62,5%	40	25	112,0%	75	84	87,4%	95	83	83,3%	30	25
Mujeres	Fuerza Terrestre	40,0%	20	8	51,7%	60	31	96,0%	50	48	64,4%	45	29
	Fuerza Naval	80,0%	25	20	0,0%	35	-	2,9%	35	1	3,3%	30	1
	Fuerza Aérea	48,0%	25	12	80,0%	5	4	76,7%	30	23	76,7%	30	23
Subtotal Oficiales		79,5%	200	159	107,1%	350	375	70,0%	350	245	57,7%	220	127
Personal militar por sexo	Ramas	Número de Aspirantes a Tropa			Número de Voluntarios / Tripulantes / Aerotécnicos en todos los rangos								
		Cobertura	Muestra	Muestra efectiva	Armas			Técnicos / Servicios			Especialistas		
					Cobertura	Muestra	Muestra efectiva	Cobertura	Muestra	Muestra efectiva	Cobertura	Muestra	Muestra efectiva
Hombres	Fuerza Terrestre	5,0%	100	5	1012,0%	150	1.518	416,0%	100	416	242,0%	100	242
	Fuerza Naval	2,0%	50	1	0,0%	125	-	1,2%	85	1	0,0%	70	-
	Fuerza Aérea	126,7%	90	114	28,0%	25	7	217,3%	150	326	132,6%	95	126
Mujeres	Fuerza Terrestre	0,0%	45	-	-	-	2	-	-	1	-	80	94
	Fuerza Naval	0,0%	45	-	-	-	-	0,0%	45	-	0,0%	35	-
	Fuerza Aérea	250,0%	10	25	-	-	-	122,0%	50	61	83,3%	60	50
Subtotal Tropa		42,6%	340	145	509,0%	300	1.527	187,2%	430	805	116,4%	440	512
Oficiales y Tropa Total		56,3%	540	304	292,6%	650	1.902	134,6%	780	1.050	96,8%	660	639

Con la muestra efectiva se construyeron 6 dominios de investigación que delimitan el análisis de los datos. El error de estimación más alto es del 6%, lo que no impide que se puedan realizar estimaciones en ese segmento.

	Casos	Error
Hombre	3.462	1,6%
Mujer	433	4,2%
Tropa	Hombre	2.756
	Mujer	233
Oficial	Hombre	706
	Mujer	200
Total	3.895	1,5%

Procesamiento

Para el procesamiento de datos se empleó un utilitario estadístico. Se programaron previamente las salidas de los cuadros estadísticos que sirvieron como insumo para el análisis de la información, es decir, se descargó la base de datos de KoboToolBox y se migró al programa estadístico.

Con el programa estadístico se armonizó la base de datos, esto incluye el etiquetado y definición de los tipos de variables según el formulario. Es importante señalar que gracias al diseño del instrumento en KoboToolBox no fue necesario realizar ningún tipo de imputación.

Con la base armonizada se corrieron rutinas estadísticas que se programaron y probaron con antelación y que fueron definidas de acuerdo con los objetivos de la investigación. Es decir, se garantizó que los datos no hayan sido manipulados en ninguna instancia del procesamiento.

Conclusiones y recomendaciones

Para el diseño metodológico de levantamiento de datos se contemplaron las mejores prácticas estadísticas en lo que refiere a la elaboración del formulario, el cálculo y la asignación de la muestra y se entregó un procedimiento para selección aleatoria de los informantes por parte del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. Si bien el diseño muestral óptimo no se precauteló por parte de las Fuerzas Armadas, eso no invalida la información presentada por la recomposición de los dominios de análisis.

Se recomienda volver a aplicar el instrumento para darle trazabilidad a la investigación más allá del cumplimiento de la sentencia. El formulario es instrumento valioso que no tiene antecedente y se puede manejar desde el mismo Comando Conjunto.

Anexo 14. Resoluciones del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas

Desde la adopción de la histórica resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre mujeres, paz y seguridad en octubre del año 2000, este órgano adoptó sucesivamente otras cuatro resoluciones: 1820 (año 2008), 1888 y 1889 (año 2009) y 1960 (año 2010). Estos instrumentos proporcionan un marco jurídico y político que reconoce la importancia de la participación de las mujeres y la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de paz, la planificación de la labor humanitaria, las operaciones de mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz y la gobernabilidad (ONU Mujeres, 2011).

Resolución 1325 de 2000: Primera resolución del Consejo de Seguridad en vincular la experiencia de las mujeres durante los conflictos con el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional. Reivindica el liderazgo y el rol de las mujeres en la resolución de los conflictos, las conversaciones de paz y la recuperación posconflicto, y exige aumentar la capacidad de respuesta con perspectiva de género entre las misiones de mantenimiento de la paz además de capacitación en género para todos los grupos involucrados en el mantenimiento de la paz y la seguridad. En este contexto, los estados deben: 1) Brindar capacitación sobre género y conflictos; 2) Abordar los temas de género en los programas de desarme, desmovilización y reintegración.

Resolución 1889 de 2009: Aborda la exclusión de las mujeres de los procesos de recuperación temprana y consolidación de la paz y la falta de planificación y financiamiento adecuados para sus necesidades. Solicita una estrategia para aumentar el número de mujeres en la toma de decisiones relativas a la resolución de conflictos y pide herramientas para mejorar la implementación: indicadores y propuestas para un mecanismo de vigilancia. Por lo tanto, los estados deben promover la participación de las mujeres en las decisiones políticas y económicas desde las primeras etapas de la consolidación de la paz.

Resolución 1820 de 2008: Primera resolución del Consejo de Seguridad en reconocer la violencia sexual relacionada con los conflictos armados como una táctica de guerra y un asunto de paz y seguridad internacional, que exige una respuesta desde el mantenimiento de la paz, la justicia, los servicios y las negociaciones de paz. Los estados deben: 1) Sensibilizar y adoptar medidas para prevenir la violencia sexual, incluso mediante el aumento del número de mujeres entre el personal de mantenimiento de la paz; 2) Impartir entrenamiento sobre prevención de violencia sexual para las tropas.

Resolución 1888 de 2009: Refuerza las herramientas para la aplicación de la Resolución 1820, a través del nombramiento de posiciones de liderazgo de alto nivel, el desarrollo de respuestas judiciales desde el conocimiento experto, el fortalecimiento de la provisión de servicios y la creación de mecanismos de información.

Resolución 1960 de 2010: Proporciona un sistema de rendición de cuentas para abordar la violencia sexual relacionada con los conflictos, incluyendo, entre otras cosas, un listado de agresores y el establecimiento de disposiciones de vigilancia, análisis y presentación de informes. Recomendando a los estados desplegar más personal militar y policial femenino en las operaciones de paz.

Anexo 15. Procedimientos de actuación en casos de vulneración de derechos

En relación al seguimiento de casos de vulneración de derechos, la Fuerza Terrestre cuenta con el siguiente proceso:

1. Recepción del informe de la presunta víctima de acuerdo a la normativa vigente ante la Dirección de DD. HH del Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA).
2. Seguimiento, monitoreo y acompañamiento.
3. Recepción de expedientes de las acciones y resoluciones ejecutadas por parte del comandante y/o director de la jurisdicción donde se inició el caso, en base a recomendaciones emitidas por el MIDENA.
4. Conocimiento por parte de los involucrados en el caso, sobre las acciones y resoluciones dispuestas por del Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA).
5. Cierre del expediente.

En el caso de la Fuerza Naval, se menciona que, en caso de quejas, el Departamento de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de cada Fuerza realiza un adecuado seguimiento:

1. El personal militar femenino de la Armada del Ecuador que en ejercicio de sus funciones sea ofendido, intimidado o amenazado en su integridad personal de manera física, sexual, o psicológica, deberá elevar un informe por escrito del hecho a su superior jerárquico.
2. El superior jerárquico deberá informar de la novedad suscitada, a la Unidad de Derechos Humanos y Género del Ministerio de Defensa Nacional, dentro de las 48 horas siguientes de recibido el informe de la ofendida, para que realice el acompañamiento al proceso de investigación.

La Fuerza Naval cumple con el Protocolo para el procesamiento, trámite y seguimiento de expedientes en materia de Derechos Humanos y de Género en las Fuerzas Armadas del Ecuador el que a continuación se detalla:

1. Presentación de la sugerencia/denuncia/caso/violación siguiendo el órgano regular.
2. Estudio de la sugerencia/denuncia/caso/violación siguiendo el órgano regular para sanción disciplinaria y/o:
3. Remisión como Denuncia/Caso/Violación ante organismo judicial: y,
4. Seguimiento denuncia/caso/violación ante organismo judicial: y,
5. Control: finalización caso/caso, activo/sanción y lecciones aprendidas, experiencias.

La Directiva General Permanente, DGP -COGMAR-JUR-001-2015-O; 08-ABR-2015 sobre las Normas para el Patrocinio Judicial y Creación del Centro de Patrocinio Institucional, tiene como propósito establecer el Patrocinio Institucional y los procedimientos acordes a las normativas vigentes que permitan el correcto ejercicio de esta actividad en defensa de los intereses institucionales.

La Fuerza Aérea indica como procedimiento:

- Brindar las facilidades a la presunta víctima:
- Realizar las coordinaciones respectivas con la Dirección de Sanidad, a fin de que se le asigne ayuda psicológica a la persona que se encuentra atravesando la situación, salvaguardando de esta manera la integridad de la presunta víctima;
- Coordinar con la Dirección de Asesoría Jurídica Institucional del procedimiento judicial a seguir en este tipo de casos;
- Estricto seguimiento del caso acontecido;
- Comunicar de las resoluciones tomadas a las autoridades pertinentes.

Anexo 16. Normativa del Bloque de Constitucionalidad y casos de la CIDH

Normativa del bloque de Constitucionalidad

Constitución de la República del Ecuador (CRE 2008):

- *Art. 11.- 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.*
- *Art. 11.- 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.*
- *Artículo 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.*
- *Artículo 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.*
- *Artículo 30.- las personas tienen derecho a un hábitat seguro y saludable, y a una vivienda adecuada y digna, con independencia de su situación social y económica.*
- *Artículo 160.- Las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso. 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.*
- *Artículo 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
- *Artículo 69.- Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia: 1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsables; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.*
- *Artículo 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.*

- *Artículo 161.- El servicio cívico-militar es voluntario. Este servicio se realizará en el marco del respeto a la diversidad y a los derechos, y estará acompañado de una capacitación alternativa en diversos campos ocupacionales que coadyuven al desarrollo individual y al bienestar de la sociedad. Quienes participen en este servicio no serán destinados a áreas de alto riesgo militar. Se prohíbe toda forma de reclutamiento forzoso*
- *Artículo 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado (...) El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.*
- *Artículo 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.*
- *Artículo 363.- El Estado será responsable de: 6. Asegurar acciones y servicios de salud sexual y de salud reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y postparto.*
- *Artículo 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto; 4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.*
- *Artículo 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.*

De la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, que proclama la igualdad entre el hombre y la mujer, como principio universal, y la protección contra la discriminación:

- *Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*
- *Artículo 2. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*
- *Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*

Del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**:

- *Artículo 6. 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.*
- *Artículo 7. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...); Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; (...) Igual*

oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

- *Artículo 12. 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental (...). b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.*
- *Artículo 13. 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. c) La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita; (...)*
- *Artículo 16. 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a presentar, en conformidad con esta parte del Pacto, informes sobre las medidas que hayan adoptado, y los progresos realizados, con el fin de asegurar el respeto a los derechos reconocidos en el mismo. (...).*

De la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, que define la discriminación contra la mujer, e incluye varias recomendaciones a los estados dirigidas a su eliminación:

- *Artículo 1. La discriminación contra la mujer se define como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*
- *Parte 1. Artículo 4. 1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato. 2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.*
- *Parte 1. Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos*
- *Parte 1. Artículo 11 c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*
- *Parte 1. Artículo 12. 2.(...) los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.*
- *Parte 1 Artículo 14. h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.*

- *Capítulo III. Deberes de los Estados. h. garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios...*

De la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención Belem Do Para”**:

- *Capítulo III. Deberes de los Estados. f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;*
- *Artículo 7. Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.*
- *Artículo 8. Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: a. Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos; b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer...*

De la **Resolución 1325**:

- *Reafirmando el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz, y subrayando la importancia de que participen en pie de igualdad e intervengan plenamente en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad, y la necesidad de aumentar su participación en los procesos de adopción de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos, (...); la urgente necesidad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz (...); la importancia de que se imparta a todo el personal de mantenimiento de la paz adiestramiento especializado sobre la protección, las necesidades especiales y los derechos humanos de las mujeres y los niños en las situaciones de conflicto; (...) que la comprensión de los efectos de los conflictos armados en las mujeres y las niñas, unos mecanismos institucionales eficaces para garantizar su protección y la plena participación en el proceso de paz pueden contribuir considerablemente al mantenimiento y el fomento de la paz y la seguridad internacionales, (...)*
- *1. Insta a los Estados Miembros a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos;*
- *2. (...) un aumento de la participación de la mujer en los niveles de adopción de decisiones en la solución de conflictos y los procesos de paz; (...) 3. (...) nombre a más mujeres representantes especiales y enviadas especiales para realizar misiones de buenos oficios en su nombre y, a ese respecto, pide a los Estados Miembros que presenten al Secretario General candidatas para que se las incluya en una lista centralizada que se actualice periódicamente; 4. (...) ampliar el papel y la aportación de las mujeres en las operaciones de las Naciones Unidas sobre el terreno, y especialmente entre los observadores militares, la policía civil y el personal dedicado a los derechos humanos y a tareas humanitarias (...);*
- *(...) proporcione a los Estados Miembros directrices (...) sobre la importancia de la participación de las mujeres en la adopción de todas las medidas de mantenimiento de la paz y consolidación de la paz*

(...) capacitación de personal militar y de policía civil como preparación para su despliegue, (...) vele porque el personal de las operaciones de mantenimiento de la paz reciba un adiestramiento análogo;

- *7. Insta a los Estados Miembros a que aumenten su apoyo financiero, técnico y logístico voluntario a las actividades de adiestramiento destinadas a crear sensibilidad sobre las cuestiones de género (...).*

Del Estatuto de Roma:

- *Decididos, a (...) establecer una Corte Penal Internacional de carácter permanente, independiente y vinculada con el sistema de las Naciones Unidas que tenga competencia sobre los crímenes más graves de trascendencia para la comunidad internacional en su conjunto, (...) para garantizar que la justicia internacional sea respetada y puesta en práctica en forma duradera,*
- *Conviene (...) instituir una Corte Penal Internacional ("la Corte"). La Corte será una institución permanente, estará facultada para ejercer su jurisdicción sobre personas respecto de los crímenes más graves de trascendencia internacional de conformidad con el presente Estatuto y tendrá carácter complementario de las jurisdicciones penales nacionales. (...). (Art.-1)*
- *Artículo 3, Sede de la Corte. 1. La sede de la Corte estará en La Haya, Países Bajos ("el Estado anfitrión"). 2. La Corte concertará con el Estado anfitrión un acuerdo relativo a la sede que deberá aprobar la Asamblea de los Estados Partes y concluir luego el presidente de la Corte en nombre de ésta. 3. La Corte podrá celebrar sesiones en otro lugar cuando lo considere conveniente, de conformidad con lo dispuesto en el presente Estatuto.*
- *Artículo 5, Crímenes de la competencia de la Corte: a) El crimen de genocidio; b) Los crímenes de lesa humanidad; c) Los crímenes de guerra; d) El crimen de agresión.*
- *Artículo 8, Crímenes de guerra. 2., c.) En caso de **conflicto armado que no sea de índole internacional**, las violaciones graves del artículo 3 común a los cuatro Convenios de Ginebra de 12 de agosto de 1949, a saber, cualquiera de los siguientes actos cometidos contra personas que no participen directamente en las hostilidades, incluidos los miembros de las fuerzas armadas que hayan depuesto las armas y las personas puestas fuera de combate por enfermedad, herida, detención o por cualquier otra causa: i) Los atentados contra la vida y la integridad corporal, especialmente el homicidio en todas sus formas, las mutilaciones, los tratos crueles y la tortura; ii) Los ultrajes contra la dignidad personal, especialmente los tratos humillantes y degradantes; iii) La toma de rehenes; iv) Las condenas dictadas y las ejecuciones sin previo juicio ante un tribunal regularmente constituido, con todas las garantías judiciales generalmente reconocidas como indispensables (...).*

Casos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

A continuación, cuatro ejemplos de casos paradigmáticos y jurisprudencia de la CIDH, de obligatorio cumplimiento para los países Parte, que recogen 30 estándares de derechos humanos que deben ser considerados.

Caso 1: CIDH, Caso Rosendo Cantú y otra vs. México, Sentencia de 31 de agosto de 2010

Estándares de DD.HH.

1. Concepto del control de convencionalidad
2. La violencia contra las mujeres como violación de los derechos humanos y ofensa a la dignidad humana que trasciende todo contexto sociocultural
3. La discriminación causada por multiplicidad de factores: género, minoría de edad, origen étnico y/o nacional, orientación sexual, situación económica, etc.

Caso 2: CIDH, Caso González y otras vs. México ("Campo Algodonero"), Sentencia de 16 de noviembre de 2009

Estándares de DD.HH.

4. La infracción del deber de diligencia por parte de los Estados como parte del patrón global de la violencia contra las mujeres
5. La cultura de violencia y discriminación basada en el género como tolerancia de todo el sistema
6. La cultura de violencia y discriminación basada en el género tiene carácter estructural
7. La cultura de violencia y discriminación basada en el género como contexto que minimiza/elimina la percepción de la violencia contra las mujeres como problema:
8. La impunidad en los casos de violencia contra las mujeres contribuye a su perpetuación e impide que las mujeres confíen en el sistema de justicia
9. Obligación de los Estados de garantizar los derechos humanos de las mujeres
10. El deber de la debida diligencia
11. El deber de prevención como obligación reforzada en los casos de violencia contra las mujeres:
12. El deber de prevención abarca medidas de diferentes ámbitos
13. El estándar de los “dos momentos” respecto al deber de prevención
14. El deber de investigar las violencias contra las mujeres deriva de la obligación general de los derechos a la vida, a la integridad personal y a la libertad
15. El deber de investigar con la debida diligencia
16. El deber de investigar como exigencia reforzada en los casos de violencia contra las mujeres
17. El incumplimiento del deber de investigación con debida diligencia genera discriminación e impunidad en los casos de violencia contra las mujeres
18. La aplicación del enfoque de género permitirá abrir líneas de investigación diferentes, interrelacionar casos de violencia con otros y con el contexto de violencia en que se hayan producido
19. Estereotipos y prejuicios de género como causa y consecuencia de la violencia de género contra las mujeres

Caso 3: CIDH, 150, Caso Gutiérrez Hernández y otros vs. Guatemala, Sentencia de 24 de agosto de 2017

Estándares de DD.HH.

20. El derecho a la igualdad y a la no discriminación como principio de ius cogens
21. El deber de los Estados de abstenerse de generar situaciones de discriminación
22. La presencia de estereotipos y prejuicios de género evidencia la ausencia de la aplicación de una perspectiva de género

Caso 4: CIDH, Caso Jessica Lenahas (Gonzales) y otros vs. Estados Unidos, Informe Nº 80/11, 21 de julio de 2011

Estándares de DD.HH.

23. El derecho a la igualdad en la aplicación de la ley
24. El incumplimiento del deber de debida diligencia por parte de los Estados también constituye discriminación
25. Los actos de violencia contra las mujeres por razón de género son también discriminación
26. Violencia en la familia, unidad doméstica o relaciones interpersonales
27. La responsabilidad de los Estados en los actos cometidos por particulares en casos de violencia doméstica
28. El deber de investigación por parte de los Estados en caso de negligencia en sus obligaciones de prevención
29. El deber de protección es una obligación de medios y no de resultados
30. El deber de protección conlleva la implementación de medidas prácticas y efectivas

Anexo 17. Indicadores cuantitativos propuestos para el seguimiento a la PGFFAA

Objetivo 1: Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres.

Política 1.1. Promover el aprovechamiento de las capacidades del personal militar de las Fuerzas Armadas, como oficiales y tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acordes a sus competencias.

Estrategia 1.1.a. Impulsar, de manera gradual y progresiva, la plena incorporación y acceso de las mujeres a Fuerzas Armadas, en calidad de oficiales, miembros de tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acorde a sus competencias.

1. **Indicador 1.1.a.1:** Número de hombres y mujeres que ingresaron a las Fuerzas Armadas, como Oficiales y Tropa, años 2013 a 2022
2. **Indicador 1.1.a.2:** Número de miembros de las FFAA, por sexo, rango, armas, servicios y especialistas. Años 2013-2022
3. **Indicador 1.1.a.3:** Número de miembros de las FFAA y personal civil en Puestos de Dirección, desagregado por sexo y años, 2013 a 2022
4. **Indicador 1.1.a.4:** Número de hombres y mujeres dados de baja de las Fuerzas Armadas, como Oficiales y Voluntarios, según causas, años 2013 a 2022
5. **Indicador 1.1.a.5:** Número de hombres y de mujeres que ingresan a las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas, por sexo y años, 2013 a 2022.
6. **Indicador 1.1.a.6:** Número de hombres y de mujeres que se gradúan de las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas, por sexo y años, 2013 a 2022.

Estrategia 1.1.b. Realizar diagnósticos permanentes sobre la situación de las mujeres en Fuerzas Armadas.

7. **Indicador 1.1.b.1:** Personal militar, Oficiales y Tropa, que ha asistido a cursos de perfeccionamiento, según grado militar, desagregado por sexo y años, 2013 a 2022.
8. **Indicador 1.1.b.2:** Personal militar, Oficiales y Tropa, que ha aprobado cursos de perfeccionamiento, según grado militar, desagregado por sexo y años, 2013 a 2022.

Estrategia 1.1.c. Impulsar, de manera gradual y progresiva, la plena incorporación y acceso de las mujeres a Fuerzas Armadas, en calidad de oficiales, miembros de tropa, en todas las armas, técnicos, Servicios y especialidades, acorde a sus competencias.

9. **Indicador 1.1.c.1:** Personal militar, Oficiales y Tropa, capacitado en la Unidad Escuela Misiones de Paz “ECUADOR”, por sexo y años, 2013 a 2022.
10. **Indicador 1.1.c.2:** Número de hombres y mujeres, Oficiales y Tropa de las Fuerzas Armadas, y servidores públicos, desplegados a misiones de paz y ayuda humanitaria, por rama y años, 2013 a 2022.
11. **Indicador 1.1.c.3:** Número de hombres y mujeres, Oficiales y Tropa de las Fuerzas Armadas, desplegados a misiones de paz y ayuda humanitaria, según grado militar, estado civil y edad, por años, 2013 a 2022.
12. **Indicador 1.1.c.4:** Personal militar, Oficiales y Tropa, que ha recibido condecoraciones y reconocimientos, desagregado por sexo y años, 2013 a 2022.

Política 1.2. Fomentar el Servicio Militar Voluntario Femenino

Estrategia 1.2.a. Impulsar el ingreso al Servicio Militar Voluntario a las mujeres que cumplan los requisitos establecidos por la ley, en forma progresiva, siempre y cuando se disponga de la infraestructura, planes y programas de capacitación.

13. **Indicador 1.2.a.1:** Número de hombres y de mujeres que se incorporaron al Servicio Militar Voluntario, según llamamiento al acuartelamiento, a partir del año 2018, por rama de las Fuerzas Armadas.

14. **Indicador 1.2.a.2:** Número de hombres y de mujeres que se licenciaron del Servicio Militar Voluntario, a partir del año 2018, por rama de las Fuerzas Armadas.

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

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

Estrategia 2. 1.a.1. Incrementar una infraestructura de habitabilidad adecuada para el personal militar femenino y masculino en todos los grados.

Estrategia 2.1.b.1. Adecuar o incrementar el espacio laboral para el personal femenino y masculino de Fuerzas Armadas.

15. **Indicador 2.1.a.b.** Mejoras realizadas en la infraestructura militar, habitabilidad y espacios laborales del personal militar, según plaza y unidades militares, por años, 2013 a 2022.
16. **Indicador 2.1.a.1** Personal militar casados y residentes, que disponen de vivienda fiscal y habitaciones adecuadas, por sexo y años, 2013 a 2022.

Estrategia 2.1.c. Elaborar un plan de instalación de centros infantiles para los hijos e hijas del personal de Fuerzas Armadas, en los repartos militares, que promuevan el involucramiento paterno en la crianza y cuidado de sus hijos.

17. **Indicador 2.1.c.1.** Número de centros infantiles en funcionamiento en unidades militares, capacidad de atención, infantes atendidos y personal militar beneficiario, por sexo, años 2013 a 2022.
18. **Indicador 2.1.c.2.** Número de licencias de maternidad y paternidad, según personal militar Oficiales y Tropa, por años, 2013 a 2022.
19. **Indicador 2.1.c.3.** Personal militar con hijos de 0 a 3 años de edad y/o a cargo de otras personas dependientes (con enfermedades catastróficas o complejas, con discapacidad limitante y adultos mayores, por sexo, años 2013 a 2022.
20. **Indicador 2.1.c.4.** Personal militar que ha tomado licencia por cuidado a familiares con discapacidad severa o enfermedades catastróficas, o de adultos mayores, desagregado por sexo, años 2013 a 2022.

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

Estrategia 2. 2.a. Mejorar la atención médica y actualizar la calificación de enfermedades catalogadas como catastróficas o de alta complejidad.

21. **Indicador 2.2.a.1** Número de personal militar especialistas en sanidad, desagregado por sexo y años, 2013 a 2022.
22. **Indicador 2.2.a.2** Número de militares que tienen enfermedades catastróficas o de alta complejidad, desagregado por sexo y años, 2013 a 2022.
23. **Indicador 2.2.a.3** Número de militares que se realizaron exámenes específicos por su condición de hombre o mujer, desagregado por sexo y años, 2013 a 2022.

Estrategia 2.2.b. Fortalecer las campañas sobre salud sexual y reproductiva del personal militar, promoviendo además la maternidad y paternidad responsables.

24. **Indicador 2.2.b.1.** Contenido y número de campañas sobre salud sexual y reproductiva del personal militar, promoviendo además la maternidad y paternidad responsables, y participantes por sexo y años, 2013 a 2022.

Política 3. Mejorar el bienestar del personal militar

Estrategia 2.3.c. Fomentar un buen ambiente laboral reduciendo todo tipo de acoso en los repartos militares y en caso de quejas, el Departamento de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de cada fuerza realizará un adecuado seguimiento.

Estrategia 2.3.d. Realizar un seguimiento oportuno y adecuado a los temas de violencia intrafamiliar a cargo de los Departamentos de Bienestar de Personal de cada fuerza.

Estrategia 2.2.d. Fortalecer la atención psicológica al personal militar que haya sufrido violencia de género y otras formas de discriminación.

25. **Indicador 2.2.d.** Número de mujeres y de hombres que han recibido atención psicológica por violencia basada en género en el ámbito laboral, desagregado por tipo de violencia.
26. **Indicador 2.3.c.d.1** Número de casos de violencia intrafamiliar, acoso laboral, acoso sexual y otras formas de discriminación reportados por el personal militar y por personal civil por sexo y años, 2013 a 2022.
27. **Indicador 2.3.c.d.2** Número de casos de acoso laboral, acoso sexual y otras formas de discriminación sancionados administrativamente y judicializados, años 2013 a 2022.
28. **Indicador 2.3.d.** Casos de Violencia Intrafamiliar (VIF), medidas de protección y sancionados.

Política 3. Mejorar el bienestar del personal militar

Estrategia 2. 3.a. Definir y dotar de uniformes y prendas militares reglamentarias para el uso del personal militar femenino en Fuerzas Armadas.

29. **Indicador 2.3.a** Número de mujeres embarazadas que recibieron uniformes adecuados.

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

Política 1. Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género

Estrategia 3. 1.a. Promover programas educativos para el cambio de patrones culturales, con enfoque de género y no discriminación, en Fuerzas Armadas, durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.

30. **Indicador 3.1.a** Número de personal de Fuerzas Armadas que ha sido capacitado en programas educativos para el cambio de patrones culturales con enfoque de género y no discriminación, desagregado por sexo, en el período 2013 – 2022.

Estrategia 3.1.b. Fomentar y generar campañas educativas para prevenir la violencia de género, violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, y la educación sexual y reproductiva responsable.

31. **Indicador 3.1.b.** Contenido y número de campañas educativas sobre género, derechos humanos y violencia de género, periodicidad de difusión, medios utilizados con mayor frecuencia y número de personal de FFAA que han participado en las campañas, desagregado por sexo, en el período 2013 - 2022.

Anexo 18. Recursos de información sugeridos

Transversalidad y formación en género

<https://www.argentina.gob.ar/defensa/politicas-de-genero-en-el-ambito-de-la-defensa/formacion-con-perspectiva-de-genero>
<https://igualdad.cepal.org/es/genero/introduccion-la-desigualdad-de-genero#:~:text=Las%20desigualdades%20entre%20mujeres%20y,mayor%20tiempo%20dedicado%20al%20trabajo>
<https://www.redalyc.org/journal/537/53751755010/html/>
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf
<https://www.researchgate.net/profile/Henri-Myrntinen-2>

Evaluación de género en las FFAA herramientas de género y defensa

https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_ES_Tool-3.pdf
https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_ES_Tool-1.pdf
<https://www.concilia2.es/contra-acoso-discriminacion-fuerzas-armadas/>

Orientación sobre género y estrategias de mediación inclusivas

https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/DPA_GenderMediation-Guidance_2017%28ESP%29.pdf
https://peacemaker.un.org/sites/peacemaker.un.org/files/GuidanceAdressingConflictRelatedSexualViolence_UNDPA%28Spanish%29.pdf
<https://www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council>

Conciliación familiar

<https://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/20220126-guia-conciliacion-2022.pdf>

Cultura organizacional igualitaria

https://oig.cepal.org/sites/default/files/la_hora_de_la_igualdad_sustantiva_180915_2.compressed.pdf
<https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/4Q-2021/Vera/Vera-SPA-Q4-2021.pdf>
<https://www.armyupress.army.mil/Journals/Edicion-Hispanoamericana/Archivos/Primer-Trimestre-2024/Sullivan-Abbe-SPA-Q1-2024/>
<https://believe.earth/es/10-acciones-del-dia-a-dia-que-promueven-la-igualdad-de-genero/>
<https://www.amnistiacatalunya.org/edu/humor/edu/tx-s.diez.html>

Lenguaje inclusivo

<https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/pagina-portal/2022-12/Gui%CC%81a%20para%20usos%20de%20lenguaje%20inclusivo%20y%20no%20sexista%20SCJN.pdf>
<https://apps.leon.gob.mx/mujeres/madig/sexismo/seccion4.html>

Buenas prácticas para el mando ante situaciones de acoso

<https://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/Manual-buenas-practicas-para-el-mando-ante-situaciones-acoso-sexual-accesible.pdf>

Salud mental

<https://revistamarina.cl/es/articulo/gestion-de-estres-y-salud-mental-en-las-fuerzas-armadas>
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/41915/TFG-H1879.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo 19. Glosario ¹⁶

Acoso laboral: debe entenderse todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral (Art.-1. Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral) (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017).

Acoso sexual: abarca el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales (ONU Mujeres, s/f).

Brechas de género. Es una medida que muestra la distancia, respecto a un mismo indicador, entre mujeres y hombres. Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros.

Discrecionalidad. Que no está sometido a regla, sino que depende del criterio de una persona o autoridad dada.

Discriminación de género: es toda distinción, exclusión o restricción basada en género que tiene por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil u otro (Ministerio de Defensa Nacional, 2017).

Estereotipos. Un estereotipo de género es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas.

Género. género es una categoría de análisis de las ciencias sociales, que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad. Esta distinción es una construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas

Igualdad de género. La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar

Igualdad formal. O igualdad ante la ley significa que a todas las personas se nos debe aplicar la ley de igual manera y que todas las personas tenemos derecho a ser protegidas por la ley por igual.

¹⁶ Basado en: <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos>,
<https://www.asociacionaq.org.ar/pdfaportes/25/09.pdf>, http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472011000100004&script=sci_abstract

Igualdad de resultados. La igualdad de resultados no está en las políticas, leyes o instituciones creadas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, sino en lo que todas esas acciones han logrado como resultado en el ejercicio efectivo y pleno de los derechos humanos de las mujeres y en el cambio estructural para la igualdad.

Igualdad sustantiva. Se refiere al acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Machismo. El machismo es una de las dimensiones fundamentales del sexismo y, es la exaltación ideológica, afectiva, intelectual, erótica, jurídica de los hombres y de lo masculino.

Masculinidades. A diferencia del término masculinidad, el término masculinidades refiere los atributos, valores, comportamientos y conductas que los hombres construyen para sí y en sus relaciones, en una determinada sociedad y cultura. Por ello se enuncia en plural y entraña un carácter sociocultural en contraposición a la idea de la masculinidad como virilidad y hombría natural caracterizada por el machismo, la homofobia, la misoginia y la violencia contra las mujeres.

Roles de género. El término explica el conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales. Los roles de género establecen socialmente las tareas y responsabilidades asignadas a los sexos.

Sesgos de género. Se refiere a la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio o problemática. La ceguera o el sesgo de género constituye un grave defecto que ocasiona errores dentro de la investigación científica, cuando se omiten o marginan el análisis de género en las diferentes fases de dicha formulación y por tanto excluyen las necesidades y los impactos de las decisiones y acciones en la vida de las mujeres.

Sexismo. Conjunto de actitudes y comportamientos que instala la discriminación entre las personas basándose en su sexo.

Sororidad. La sororidad es una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y a la alianza existencial y política (...), para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer.

Techo de cristal. Barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional.

Transversalización. Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Violencia sexual: Se entiende cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas ((ONU Mujeres, s/f).