

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN PARA LA EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE POLÍTICA PÚBLICA EN MATERIA DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS DE ECUADOR

I. Introducción

Ecuador al ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social plantea que los derechos, sus titulares, y los principios fundamentales de los derechos humanos como: igualdad y no discriminación, exigibilidad y justicia, sean ejes para su funcionamiento orgánico.

El actual Estado Constitucional deja de lado la escuela del positivismo jurídico y plantea como principio rector, a la supremacía constitucional, por tanto, la Constitución pasó a ser concebida como norma suprema que atraviesa todo el ordenamiento jurídico a través del procedimiento denominado “constitucionalización del derecho”.¹ Dado que uno de los principios de aplicación contenido en la Constitución, es la igualdad y no discriminación, es mandatorio garantizar que la política pública contenga enfoque de género.

En este sentido, el Pleno de la Corte Constitucional como máximo organismo de interpretación constitucional, con el propósito de evitar posibles discriminaciones a mujeres en el ámbito académico y laboral y otras formas de discriminación directa e indirecta, garantizando así la no repetición, resolvió en el inciso i) del literal b) de la sentencia No.1894-10-JP/20, de fecha 04 de marzo de 2020 dentro de la causa N° 1894-10-JP, en la que se revisó la sentencia de acción de protección presentada por la señorita Jessica Tatiana Coronel Silva contra la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”, que:

Con el propósito de evitar posibles discriminaciones a mujeres en el ámbito académico y laboral y otras formas de discriminación directa e indirecta (...) 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

¹ Es el proceso de constitucionalización, el que pretende que la Constitución como norma jurídica se impregne en todo el ordenamiento jurídico ocasionando una “real” subordinación de las normas inferiores a las disposiciones constitucionales, para comprender cabe citar a Riccardo Guastini, quien afirma que: “Por constitucionalización del ordenamiento jurídico propongo entender un proceso de transformación de un ordenamiento, al término del cual el ordenamiento en cuestión resulta totalmente impregnado por las normas constitucionales. Un ordenamiento jurídico constitucionalizado se caracteriza por una Constitución extremadamente invasora, entrometida, capaz de condicionar tanto la legislación como la jurisprudencia y el estilo doctrinal, la acción de los actores políticos así como las relaciones sociales” Riccardo Guastini. Estudios de Teoría Constitucional. México: Doctrina Jurídica Contemporánea. UNAM, 2007. 147.

Constitución y a los instrumentos internacionales de derechos humanos. Para el cumplimiento de esta medida, en el plazo de 3 meses contados desde la notificación de la presente sentencia, las entidades involucradas deberán remitir a esta Corte un plan de acción y cronograma para cumplirla. Tanto el plan de acción como el cumplimiento de esta medida, será evaluado por esta Corte en fase de verificación y seguimiento.²

Al Consejo Nacional para la Igualdad de Género (en adelante CNIG) le corresponde por mandato constitucional asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las mujeres y personas LGBTI, para efectivizarlos tiene atribuciones de formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas para la igualdad de género.

La atribución de observancia faculta la real incorporación del enfoque de género en políticas públicas para generar prácticas de relaciones igualitarias, emancipadoras, inclusivas, que consoliden la solidaridad, no discriminación y equidad, para el pleno ejercicio de derechos de las mujeres y personas LGBTI.

El presente plan de acción tiene como objetivo entregar orientaciones para el análisis de la política pública en materia de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, además, propone la sistematización de la información de manera cuantitativa y cualitativa recabada mediante información oficial, informes de gestión, evaluaciones de cumplimiento de metas e indicadores sobre política pública, así como, entrevistas, encuestas a sujetos de derechos en el ámbito militar por medios telemáticos, con el objetivo de realizar un análisis contrastado.

II. Marco Normativo

De acuerdo al artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador, (en adelante CRE), este es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, este posicionamiento normativo ubica como centro de la gestión estatal, la materialización de los derechos de las personas, pueblos, nacionalidades, comunidades y colectivos. En este sentido, el numeral 8 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, **la jurisprudencia** y las **políticas públicas**, generando y garantizando las condiciones necesarias para su ejercicio y reconocimiento.

El artículo 156 de la CRE menciona que los Consejos Nacionales para la Igualdad (en adelante CNI) son:

Órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley.

² Ecuador, Corte Constitucional, sentencia No.1894-10-JP/20, 04 de marzo de 2020.

Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.

Por su parte, la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales de la Igualdad (LOCNI) establece en el artículo 3 que una de las finalidades de los Consejos es “Participar en la (...) observancia (...) de las políticas públicas a favor de las personas, comunas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos, dentro del ámbito de sus competencias relacionadas con las temáticas de género (...), fomentando una cultura de paz que desarrolle capacidades humanas orientadas hacia la garantía del derecho de igualdad y no discriminación; medidas de acción afirmativa que favorezcan la igualdad (...); y, la erradicación de actos, usos, prácticas, costumbres y estereotipos considerados discriminatorios”.

El artículo 12 del mismo cuerpo normativo, establece en su numeral 3, que es atribución de los Consejos Nacionales para la Igualdad: que las o los Secretarios Técnicos de los CNI se encargarán de diseñar metodologías, indicadores, sistemas y demás herramientas necesarias para la observancia de la política pública, planes, programas y proyectos, en el ámbito de su competencia.

Además, el literal c) del artículo 4 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Consejo Nacional para la Igualdad de Género menciona que uno de sus objetivos es: “Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la debida garantía y protección de los derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación en razón de género, en el ámbito nacional y local”.

En cumplimiento a las disposiciones descritas y de lo resuelto por la Corte Constitucional del Ecuador en la sentencia No.1894-10-JP/20, de fecha 04 de marzo de 2020 dentro de la causa N° 1894-10-JP, en la que se revisó la sentencia de acción de protección presentada por la señorita Jessica Tatiana Coronel Silva contra la Escuela Superior Militar “Eloy Alfaro”, al CNIG le corresponde presidir la Comisión que ha desarrollado la presente metodología para establecer las guías de análisis de la política en materia de género de las Fuerzas Armadas que permita cumplir con la disposición de la sentencia referida y contribuir a la garantía de no repetición.

III. Glosario de términos

Considerando que es necesario manejar definiciones comunes fundamentadas en la doctrina de derechos humanos, igualdad y no discriminación, así como términos utilizados en el ámbito militar. Se propone el siguiente glosario de términos, el cual debe ser utilizado para la evaluación y análisis de política pública de género de las Fuerzas Armadas.

A disposición: Es la situación en que los oficiales son colocados a órdenes del Ministro de Defensa Nacional, y el personal de tropa a órdenes del Comandante General de Fuerza.

Abandono de plaza: Es la salida del personal militar de los límites provinciales del Comando Operacional, Reparto, unidad e instituto, en el cual se encuentra de guarnición o presta sus servicios, en goce de licencia, permisos, franquicia, por actividades operativas en

frontera, por bienestar familiar o por otros motivos la cual debe tener la autorización respectiva.

Actos de servicio: Todo acto previo, simultáneo o posterior que ejecute el personal de las Fuerzas Armadas, en cumplimiento de una orden, de sus funciones y más deberes que le imponen las Leyes y Reglamentos Militares.

Acuartelamiento: Acto mediante el cual el/la ciudadano/a acude a los Centros de Movilización del país a presentarse a cumplir con un deber cívico con la República, actualmente el servicio militar voluntario lo realiza también el género femenino, cada aspirante se presentará a rendir los exámenes médicos y psicológicos, luego de lo cual será designado/a a una unidad militar y durante el tiempo que dure en el acuartelamiento estará sujeto/a a las leyes y disciplina militar.

Androcentrismo: Presupone que la experiencia masculina como “la universal”, la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina.³

Aspirante a oficial: Es aquel que se incorpora a los institutos superiores de formación de oficiales y los alumnos de los cursos de militarización que se organizan para reclutar oficiales especialistas.

Aspirante a tropa: es la denominación genérica que corresponde al personal que se incorpora a las escuelas o unidades de reclutamiento de tropa de las respectivas fuerzas, en calidad de alumno.

Cartilla de género: Documento en el cual se facilita toda la información necesaria para el respeto y consideración de los derechos del personal militar femenino, así como también ayuda a garantizar el proceso de inclusión del personal militar femenino y proporciona información sobre la legislación aplicable y de obligatorio cumplimiento por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Cohesión institucional: Vínculo de unión, solidaridad y orgullo de pertenecer a las Fuerzas Armadas del Ecuador. Es el desarrollo del espíritu colectivo propio del trabajo en equipo con responsabilidad compartida.

La capacidad de las Fuerzas Armadas para operar conjuntamente y apoyar al desarrollo nacional, a través de las competencias profesionales de sus miembros, la integración efectiva y la unidad institucional.

Colaboración: Actitud de cooperación que permite juntar esfuerzos, conocimientos y experiencias para alcanzar objetivos comunes.

³UNICEF, et al. (2003). Gender Equality, UN Coherence and you

Comisiones militares: Son tareas especiales de carácter profesional, cuyo desempeño confía la superioridad a los miembros de las Fuerzas Armadas.

Conscripto: Es la denominación genérica que se da a la ciudadana (o), que ha sido incorporado a las Fuerzas Armadas Permanentes para cumplir con el servicio militar, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley correspondiente.

Cortesía militar: Formas de expresión y comportamiento de cordialidad, respeto, estima, amabilidad y consideración en las relaciones interpersonales del personal militar.

Disciplina: Observancia estricta de la Constitución, leyes, reglamentos y normativa vigente. Se manifiesta con el acatamiento oportuno e integral de órdenes y disposiciones impartidas por las autoridades, sobre la base del respeto a la jerarquía, la subordinación y la obediencia racional y consciente.

Discriminación: Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito de la vida pública o de la vida privada, sea de jure o de facto, basada entre otros, en el sexo, orientación sexual, la identidad y la expresión de género y que tenga el objetivo o el efecto menoscabar, anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte.⁴

Disponibilidad: Es la situación transitoria en que se coloca al militar, sin mando y sin cargo efectivo, sin excluirle del escalafón de las Fuerzas Armadas Permanentes, hasta la publicación de su baja. Dicha situación significa vacante en la plaza orgánica.

Efectividad: Capacidad de lograr resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de las metas y objetivos institucionales, mediante la optimización en el manejo y utilización de los recursos asignados.

Espíritu de cuerpo: Incentivo de la superación común y vínculo de solidaridad, que hace que se sienta como propios los sentimientos de los demás, generando una corriente de apoyo y respaldo entre los miembros de Fuerzas Armadas.

Espíritu militar: Capacidad que se manifiesta en el militar para, sin esperar recompensa alguna, aceptar sin duda ni miramientos, el cumplimiento cabal de una misión, orden o deber, más allá del límite de la voluntad, renunciando a una relativa libertad, a su hogar y a su propio bienestar, aun a costa de ofrendar su vida si fuese necesario.

⁴ OEA, (2013), Informe preliminar sobre “orientación sexual, identidad de género y expresión de género”. http://www.oas.org/es/sla/cji/docs/cji_agenda_actual_Orientacion_Sexual.pdf

Fenómeno Jurídico: Más allá de ser un sistema de normas, cuyos destinatarios son los miembros de la sociedad, también son las instituciones que las crean, las aplican, y las tutelan.⁵

Género: Categoría de análisis que permite conocer cómo se construye lo femenino y lo masculino y cómo estas identidades se valoran, organizan y relacionan en una determinada sociedad.⁶

Ginopia: Imposibilidad de ver la experiencia de lo femenino o imposibilidad de aceptar la existencia autónoma de las personas del sexo femenino.⁷

Honestidad: Integridad personal y transparencia en la gestión, se refleja en el celo absoluto en el cuidado de los bienes entregados para su administración y custodia.

Honor: Cualidad que se basa en el propio respeto. Fundamento que impulsa en lo más íntimo, al rígido cumplimiento del deber para con la Patria y la Institución, mediante la entrega total y práctica constante de la honradez, la nobleza del alma y el apego permanente e íntegro a la verdad.

Igualdad y no discriminación: Derecho de ser iguales cuando la diferencia inferioriza; y el derecho a ser diferentes cuando la igualdad pone en peligro la identidad.⁸

Iniciativa: Capacidad para ejecutar acciones o proponer libre y espontáneamente soluciones imaginativas y factibles a problemas y situaciones no previstas. Es la práctica del sentido común o ingenio en cada una de las tareas encomendadas, aun en ausencia de órdenes o directrices establecidas.

Instrucción conscriptos mujeres: Instrucción dirigida a personal militar (no profesional), que realiza el Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino, la misma que está basada en la Ley de Personal de Fuerzas Armadas y su Reglamento, el Reglamento de Educación Militar, Modelo Educativo de FF.AA. 2018.

Instrucción militar: Capacitación/formación que se brinda o recibe personal militar de Fuerzas Armadas (masculino y femenino), basado en manuales de instrucción, para que puedan ejercer sus funciones con éxito. Esta instrucción implica la enseñanza de diversos

⁵ Alda Facio, *Cuando el género suena cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal* (San José: ILANUD, 1992).

⁶ Comisión de Transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres (2011). ¿Sabías qué? Un glosario feminista. <http://repositorio.iaen.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/24000/4437/glosario%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁷ Alda Facio, *Cuando el género suena cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal* (San José: ILANUD, 1992).

⁸ De Sousa Santos, Boaventura, *Sociología jurídica crítica. Para un nuevo sentido común en el derecho*, Ed. Trotta. Madrid. 2009.p. 533.

conocimientos, desde el uso de armas hasta nociones de estrategia militar, pasando por la preparación física y la capacitación jurídico-militar.

Integridad personal: Como derecho fundamental, la integridad personal se relaciona al derecho a no ser objeto de vulneraciones en la persona física, como lesiones, tortura o muerte. Desde el punto de vista ético, sería la manera de manejarse coherentemente con los valores personales y compartidos con la comunidad a la que se pertenece.

Integridad: Absoluta coherencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace, cultivando la honestidad con estricto apego y respeto a la verdad.

Interseccionalidad: Subraya que el género, la etnia, la clase u orientación sexual, como otras categorías sociales, lejos de ser “naturales” o “biológicas”, son construidas y están interrelacionadas.

Jerarquía: es el orden de precedencia de los grados militares y grado es la denominación dada a cada uno de los escalones de la jerarquía militar.

Justicia: Atributo que permite actuar con equidad, imparcialidad, rectitud y firmeza en el ejercicio del mando, misión, tareas y funciones encomendadas. La justicia implica obrar y juzgar, respetando la verdad, otorgando a cada individuo aquello que le pertenece, corresponde o concierne.

La baja: Es el acto administrativo ordenado por la autoridad competente, mediante el cual se dispone la separación del militar de las Fuerzas Armadas Permanentes, colocándole en servicio pasivo.

Lealtad: Sentimiento de noble fidelidad y franqueza que permite un ambiente de confianza y seguridad en las relaciones entre los miembros de las Fuerzas Armadas. Es la máxima expresión del desinterés, la buena fe y la entrega total, mediante el apoyo incondicional y la proyección permanente de una devoción sincera, desprendida y voluntaria en la Institución, en las causas nobles y en las personas de bien.

Llamamiento: Es la convocatoria para el ingreso de ciudadanos según las necesidades institucionales de personal, en base a la existencia de vacantes orgánicas y se lo realizará para los ciudadanos mayores de edad hasta los 22 años 0 meses para aspirantes a arma, técnicos y servicios y hasta los 35 años 0 meses para aspirantes a especialistas.

Mando: Es la facultad que permite al militar ejercer autoridad sobre sus subalternos, de acuerdo a las normas contempladas en las leyes y reglamentos pertinentes.

Militar de arma: Son los que se reclutan e instruyen en los institutos de formación de oficiales o de tropa, cuya preparación fundamental les capacita para participar directamente en acciones y en operaciones de combate.

Militar en servicio activo: Es aquel que, habiendo satisfecho los requisitos para su reclutamiento, ha optado por la carrera militar como su profesión habitual.

Militar especialista: Son los profesionales y tecnólogos graduados en establecimientos de educación superior, técnica o media que, reclutados e instruidos en los institutos de formación de oficiales o de tropa, están capacitados para apoyar al desarrollo de las operaciones militares.

Militar técnico y de servicios: Son los que se reclutan e instruyen en cursos regulares de los institutos de formación de oficiales o de tropa, cuya preparación fundamental les capacita para proporcionar apoyo técnico o de servicios durante las operaciones militares.

Misoginia: Es la fobia hacia las mujeres. Se basa en un negativismo de lo femenino, en una desvalorización generalizada de todas las mujeres; en una descalificación, reprobación, rechazo a las mujeres y lo femenino.⁹

Observancia: Vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación e incidir en la gestión del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos humanos individuales y colectivos de sus titulares”.¹⁰ Es decir, centrando la observancia a la acción de verificar, constatar el cumplimiento, la implementación de políticas públicas dirigidas a las mujeres y personas LGBTI que permitan erradicar actos, prácticas y estereotipos discriminatorios, de acuerdo al principio de igualdad y no discriminación. Mediante el cual se evidencia amenazas o vulneraciones de derechos en la implementación o ausencia de mecanismos de protección de derechos en las políticas públicas relacionadas a las mujeres y personas LGBTI.

Oficial: Es el militar que posee el grado de Subteniente a General de Ejército en la Fuerza Terrestre; de Alférez de Fragata a Almirante en la Fuerza Naval; y, de Subteniente a General del Aire en la Fuerza Aérea.

Operaciones de mantenimiento de paz: Acciones mediante las cuales personal militar (masculino y femenino) interviene a través de la ONU en los diferentes Estados, con la finalidad de promover la estabilidad, la seguridad y los procesos de paz, facilitando el surgimiento de la nación en crisis con un entorno seguro y próspero, su principal enfoque son las poblaciones vulnerables en todos los países del mundo, estas acciones son de carácter temporal.

Pase: Es el traslado de un militar de una Unidad o Reparto a otro, sujetándose a las normas previstas en esta Ley.

⁹ Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Glosario Feminista para la Igualdad de Género, <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2361/1/VCM-DPE-015-2019.pdf>

¹⁰ Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional, Metodología para la Observancia a las Políticas Públicas, 2016, pág.10.

Patriarcado: Un sistema de organización social, en el cual los puestos clave de poder, tanto político como religioso, social y militar, se encuentran de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.¹¹

Patriotismo: Amor que se profesa a la Patria, materializado por el correcto comportamiento como ciudadano, el respeto a las normas, la actitud moral y el involucramiento decidido en la protección y defensa de la nación, procurando su absoluta libertad, progreso, desarrollo y bien común.

Perfeccionamiento: Es la actividad educativa mediante la cual el militar una vez dado de alta como oficial o tropa, durante su carrera, recibe los conocimientos militares y complementarios para el desempeño en el inmediato grado superior.

Perseverancia: Constancia o persistencia, manteniendo el estado de ánimo y entereza para desarrollar actividades y conseguir lo que se propone.

Personal de tropa: Es aquel que posee el grado de soldado a Suboficial Mayor en las Fuerzas Terrestres y Aérea; o, de Marinero a Suboficial Mayor en la Fuerza Naval. La Tropa en las fuerzas Terrestre, Naval y Aérea, se denomina voluntarios, tripulantes y aerotécnicos, respectivamente.

Personal militar femenino: Denominación colectiva de la mujer militar.

Perspectiva de género: Es una forma de ver o analizar el impacto de género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver, es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género, en un programa o política propuesta, o en una organización.¹²

Plan anual de actividades: Es la planificación (micro y macro curricular) que realiza el Comando de Educación y Doctrina Militar Terrestre (CEDMT), la misma que abarca una planificación para los diferentes cursos de capacitación, en dicha planificación está incluido el enfoque de los Derechos Humanos, de Género y del Derecho Internacional Humanitario.

Política de género: constituye una política inclusiva en el ámbito de la defensa, y contribuirá de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares; Mecanismos de implementación para el respeto a la mujer y su entorno, siendo estos esfuerzos que se realizan de forma sistemática para redistribuir en forma más justa los recursos entre hombres y mujeres a través de mecanismos legales y aplicables al interior de Fuerzas Armadas, y con acceso más igualitario a las oportunidades en educación, recursos

¹¹ Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Glosario Feminista para la Igualdad de Género, <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2361/1/VCM-DPE-015-2019.pdf>

¹² ONU MUJERES (s/f.) Glosario de Igualdad de Género. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&-mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&fulls>.

económicos, becas, salud (regulaciones y normativa relacionada a maternidad, lactancia), lo que garantiza el cumplimiento de los derechos constitucionales del personal militar femenino.

Prudencia: Virtud de la razón, no especulativa, sino práctica, que distinguiendo entre lo bueno y lo malo, permite ejecutar una acción concreta sobre la base de un juicio ordenado. La prudencia nos ayuda a reflexionar y a considerar los efectos que pueden producir nuestras palabras y acciones, teniendo como resultado un actuar correcto en cualquier circunstancia.

Reclutamiento y formación: Son el conjunto de actividades mediante las cuales se clasifica, ingresa e instruye a los ciudadanos ecuatorianos, para que presten sus servicios en las Fuerzas Armadas Permanentes y en las reservas, desde el llamamiento hasta su egreso de los centros de formación militar.

Régimen interno: Determina las normas y responsabilidades generales y específicas para los miembros de las Fuerzas Armadas; como las actividades en las unidades e institutos militares (instrucción y entrenamiento), para lo cual se elaborará un horario general de actividades diarias.

Reglamento transitorio: Documento mediante el cual se pueden determinar las normas administrativas y disciplinarias que permitan establecer los aspectos legales, ocupacionales, de salud integral e infra-estructura que no están previstos en la ley, con el afán de que estos sean incluidos en las leyes y reglamentaciones de Fuerzas Armadas.

Responsabilidad: Cumplimiento cabal de una misión, orden, deber o tarea inherente a la jerarquía o función, de manera oportuna, en los plazos establecidos, con empeño y afán, mediante la toma de decisiones de manera consciente, con apego a la normativa vigente, visión integral y buscando permanentemente el desarrollo institucional y el bien común.

Selección: Es el proceso mediante el cual la Dirección de Recursos Humanos o su equivalente, realiza el estudio de la documentación requerida, recepción de pruebas físicas, académicas, médicas, psicotécnicas, verificación de antecedentes personales y familiares, entrevista personal y determinación de resultados.

Servicio activo: Es la situación en la que los militares desempeñan funciones, desde la fecha en que son dados de alta en las Fuerzas Armadas Permanentes, con las atribuciones, deberes y derechos correspondientes a su grado y cargo, hasta el momento en que pasan a otra situación militar.

Servicio cívico militar voluntario femenino (SCMVF): Acto en iguales circunstancias que el acuartelamiento, con la variante de que al SCMVF, acuden únicamente personas del género femenino.

Servicio pasivo: es la situación en la cual pasa el militar, mediante la baja, sin perder su grado dejando de pertenecer a los cuadros de las Fuerzas Armadas permanentes e ingresando a los escalafones de reserva de las respectivas Fuerzas.

Servicios: Se consideran todas aquellas actividades que tienden a satisfacer las necesidades del personal, manteniéndolo apto para el empleo.

Sexismo: Es el conjunto de valores legitimadores de la superioridad sexual y desde luego, de la inferioridad sexual, es decir la sexometría, como medida valorativa a partir del sexo de las personas.¹³

Situación militar: Es la condición jurídica establecida por las leyes y reglamentos pertinentes, para el personal militar.

Sobriedad: Moderación, sensatez y cordura en la manifestación de los hábitos profesionales y personales, proyectados en la presentación, imagen, empleo del lenguaje y actuación cotidiana.

Solidaridad: Acto de interesarse y responder a las necesidades de los demás.

Subordinación: Sentimiento de sujeción a poder, mando u orden de superior. La subordinación es parte de un todo que se llama disciplina, pero tan esencial que sin ella la disciplina no puede existir, por tal razón para disciplinar la Institución Militar, es necesario principiar por establecer la subordinación como causa de obediencia.

Superior directo: El que pertenece a la misma unidad, es decir, aquel bajo cuyo mando directo se encuentra el militar.

Superior indirecto: Militar de mayor graduación, perteneciente a las Fuerzas Armadas.

Superior militar: Es quien tiene mayor grado o antigüedad, con respecto a otro, entre los miembros de las Fuerzas Armadas.

Tacto: En acepción figurada el acierto discreto, el oportuno planteamiento la gestión atinada, la destreza en el manejo de los asuntos espinosos y la habilidad en el trato con otras personas.

Transparencia: Acción que permite que las personas y las organizaciones se comporten de forma clara, precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente el control social.

¹³ Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Glosario Feminista para la Igualdad de Género, <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2361/1/VCM-DPE-015-2019.pdf>

Tropa: Aquel que posee el grado de Soldado o Suboficial Mayor en las Fuerzas Terrestre y Aérea; o de Marino a Suboficial Mayor en la Fuerza Naval. la tropa en las Fuerzas Terrestre, Naval y Aérea se denomina Voluntarios, Tripulantes y Aerotécnicos respectivamente.

Unidad: Organización militar cuya estructura ha sido prescrita a través de la autoridad competente, que agrupa elementos de combate, apoyo de combate y de apoyo de servicios de combate.

Valentía: Vigor y decisión para ejecutar una acción extraordinaria, enfrentando el peligro y venciendo las limitaciones, temores y dudas. Se alimenta y asocia con sentimientos nobles como el heroísmo, gallardía y coraje.

Virtud militar: es la práctica permanente de atributos directamente relacionados y comprometidos con el servicio a la Patria y el espíritu militar, que en el tiempo se han constituido en un modelo de comportamiento.

Voluntario: Expresión genérica para llamar al personal de tropa que libremente sirve en las filas activas de la Fuerza Terrestre.

Con base en los conceptos propuestos, la Comisión presidida por el CNIG por mandato de la Resolución de la Corte Constitucional del Ecuador se enfoca al análisis de la política de género de las Fuerzas Armadas de Ecuador, a través de la metodología que se detalla en el apartado X.

IV. Principios para la evaluación de política pública

Autonomía: Se reconoce la libertad que tienen los sujetos de derechos para tomar sus propias decisiones en los diferentes ámbitos de su vida.

Convencionalidad: Se aplica el estándar más amplio en la garantía de derechos de las personas, desarrollado en los instrumentos internacionales de derechos humanos, es decir se deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que de los derechos ha realizado Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana, a más de los derechos con fuerza erga omnes.

Diversidad: Enfoque de la igualdad que persigue celebrar las diferencias entre las personas.¹⁴

Igualdad y no discriminación: Se garantiza la igualdad en razón de género y se prohíbe toda forma de discriminación, que menoscabe, anule o condicione el ejercicio, goce de derechos.

Participación: Todas las actuaciones realizadas en la aplicación del plan de acción garantizarán la participación activa, publicidad y acceso a la información tanto de las

¹⁴ OEA, (2013), Informe preliminar sobre “orientación sexual, identidad de género y expresión de género”.

instituciones públicas como de los titulares de derechos, puede ser en forma individual o colectiva.

Principio de coordinación y cooperación institucional: Las instituciones que conforman la Comisión deben coordinar acciones para asegurar la garantía de no repetición dispuesta en la sentencia constitucional No.1894-10-JP/20.

Pro-persona: Se aplicará la interpretación más favorable para el ejercicio y desarrollo progresivo de derechos de las personas.

Realización progresiva: Se aplica a las obligaciones positivas que tiene el Estado de satisfacer y proteger de manera progresiva los derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, así como en los diferentes instrumentos internacionales en Derechos Humano.

V. Estándar de los derechos y obligaciones por analizar

Derecho a la igualdad y no discriminación en razón de género

La discriminación directa se define como una diferencia de trato que consiste en forma explícita en distinciones basadas en el sexo o en una de las categorías reconocidas de discriminación. Por su parte, la discriminación indirecta se produce cuando una ley, una política o un programa que parecen neutros (por ejemplo en lo que atañe a hombres y mujeres) tienen un efecto discriminatorio en el momento de su aplicación. En ese caso, el resultado o efecto final provoca una situación de desventaja de la mujer con respecto al hombre, debido a las desigualdades existentes no tratadas por una medida supuestamente neutra.”¹⁵

Obligación de garantizar la igualdad y no discriminación en razón de género

Los Estados tienen la obligación de (i) abstenerse de introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias o que tengan efectos discriminatorios en diferentes grupos de una población, (ii) eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio, (iii) combatir las prácticas discriminatorias, y (iv) establecer normas y adoptar las medidas necesarias para reconocer y asegurar una efectiva igualdad de todas las personas ante la ley.¹⁶

VI. Pregunta de Investigación para el proceso de evaluación de política pública de género de las Fuerzas Armadas.

¹⁵ Naciones Unidas, Consejo Económico y Social: Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Nueva York, 6 de junio de 2008, pp. 10-11

¹⁶ Corte IDH. Caso de las Niñas Yean y Bosico Vs. República Dominicana. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de septiembre de 2005. Serie C No. 130, párr. 141

¿En qué medida se ha implementado la Política Pública de género en las Fuerzas Armadas con el fin de garantizar el ejercicio de derechos en el marco constitucional, convencional y legal?

VII. Objetivos del proceso de evaluación de política pública de género de las Fuerzas Armadas.

Objetivo General

Desarrollar un proceso participativo para evaluar la implementación de la política pública de género de las Fuerzas Armadas, estableciendo el nivel de cumplimiento de la política así como la reformulación y actualización necesaria de dicha política, con ello dar cumplimiento al inciso i) del literal b) de la sentencia No.1894-10-JP/20, de fecha 04 de marzo de 2020, dentro de la causa N° 1894-10-JP.

Objetivos Específicos

1. Elaborar interinstitucionalmente un plan de acción con su cronograma para implementar el proceso participativo de evaluación de política pública de género de las Fuerzas Armadas.
2. Proporcionar lineamientos técnicos y metodológicos para evaluar la política pública de género de las Fuerzas Armadas, analizar el nivel de cumplimiento de la política así como la reformulación y actualización necesaria de dicha política.
3. Levantar información cuantitativa y cualitativa mediante técnicas de investigación construidas participativamente.
4. Analizar con un enfoque crítico, la información recabada de la ejecución de la política pública de género de las Fuerzas Armadas, para determinar si los objetivos perseguidos y los resultados conseguidos están enmarcados en el bloque de constitucionalidad y control de convencionalidad con perspectiva de género.
5. Elaborar el informe con las conclusiones y recomendaciones a la política pública de género de las Fuerzas Armadas, en el cual se establezca el nivel de cumplimiento de la política, destacando lo conseguido y esperado; además de plantear su reformulación y actualización en caso de requerirlo, realizando una estimación proyectiva de la consecución de resultados finales.
6. Enviar el informe con las conclusiones y recomendaciones a la política pública de género de las Fuerzas Armadas a la Corte Constitucional.

VIII. Alcance

Este plan de acción evaluará 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 la misma.

Esta evaluación será **intermedia**, la cual consiste en el análisis crítico de la información recogida sobre el programa y en la medición del cumplimiento de los objetivos programados en la fase de ejecución de la política pública. En este tipo de evaluación se analiza si los objetivos perseguidos se están consiguiendo para pronunciarse sobre la validez de la estrategia en curso, prestando atención en los porqués de las diferencias observadas entre lo conseguido y lo esperado, y haciendo una estimación predictiva de la consecución de resultados finales.

IX. Fases del proceso de evaluación

- Fase 1: Construcción de herramientas para levantamiento de información.
- Fase 2: Levantamiento de información.
- Fase 3: Procesamiento y análisis de resultados.
- Fase 4: Elaboración de informe con conclusiones y recomendaciones sobre la política pública de las Fuerzas Armadas.

X. Metodología para la evaluación de la política pública

Fase 1. Construcción de herramientas para levantamiento de información.

Herramientas que se van a utilizar: Las herramientas de investigación serán construidas entre el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Ministerio de Defensa Nacional, Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Secretaría de Derechos Humanos y Ministerio de Educación, con asesoría de la Defensoría del Pueblo.

Considerando el contexto de emergencia sanitaria por COVID-19 y las condiciones geográficas en la que se encuentran los sujetos de derechos pertenecientes a las Fuerzas Armadas, se priorizará las herramientas que se pueden desarrollar por medios telemáticos.

Acorde al contexto social, sanitario, económico nacional se determinará la correspondiente herramienta de investigación, para el levantamiento de información cualitativa y cuantitativa. Se aclara que la coordinación entre instituciones se dará a través de oficios, reuniones por medios telemáticos, envío de documentos vía correo electrónico. Además, todos los pedidos de información al Ministerio de Defensa, así como de participación del personal de esta cartera de Estado se lo efectuarán a través de su máxima autoridad institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 10, literal b) de la Ley Orgánica de Defensa Nacional. Tanto el levantamiento de información cualitativa como cuantitativa se determinará a través de la construcción de herramientas para tal efecto, en la fase de ejecución correspondiente del presente plan.

El objetivo es recoger los aportes, experiencias, conocimiento de los titulares de derechos, en relación al tema, que permita obtener elementos de cómo se está aplicando la política pública en materia de género, así como las alternativas de solución a problemáticas percibidas.

Esta información de fuentes primarias, debe centrarse en el tema de análisis para lo cual debe prepararse herramientas de investigación que permitan levantar y analizar la información pertinente para el proceso de análisis, por ello responderán a los siguientes indicadores:

- **Indicadores de realización:** Sirven para medir la realización financiera (gastos incurridos) y física (estado de avance) de las actuaciones de una política o programa.
- **Indicadores de resultado:** Sirven para cuantificar los productos realizados como consecuencia de las actividades llevadas a cabo y pueden ser de naturaleza física y de naturaleza monetaria.
- **Indicadores de impacto:** Miden la repercusión de la política pública evaluada sobre los objetivos específicos y globales, y sobre la población objetivo.
- **Indicadores de eficacia:** hace referencia al logro de los objetivos previstos sin tener en cuenta los costes.
- **Indicadores de eficiencia:** Se centran en la relación existente entre los objetivos alcanzados y sus costes. Estos indicadores permiten medir las realizaciones, resultados e impactos obtenidos en relación a los recursos empleados.

Fase 2. Levantamiento de información.

Recolección de marco legal y política pública de género de las Fuerzas Armadas:

Levantar información sobre normativa nacional vigente, planes, programas y servicios propuestos en materia de género de las Fuerzas Armadas de Ecuador; así como instrumentos internacionales de derechos humanos con enfoque de género.

Es necesario identificar el marco normativo nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos con perspectiva de género, para recopilar estándares de la política pública en la temática en estudio.

Las instituciones encargadas del levantamiento de información de marco legal y política pública de género de las Fuerzas armadas son el Ministerio de Defensa Nacional y Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas; la Secretaría de Derechos Humanos y Ministerio de Educación, por medio de las personas delegadas para la Comisión.

Información cuantitativa y cualitativa: Se recoge información mediante las herramientas de investigación descritas en la fase 1, priorizando los medio telemáticos para su ejecución, con ello se recabará información que permita tener más claridades sobre los resultados, impactos y efectividad de la implementación de la normativa y política pública de género de las Fuerzas Armadas, así como de la incidencia y prevalencia de los problemas identificados en el tema de investigación, identificación de brechas de desigualdad o discriminación en la implementación de dicha política.

Se enfatiza que todo requerimiento de información, así como de entrevistas por medios telemáticos a cualquier miembro de las Fuerzas Armadas de Ecuador o del Ministerio de Defensa Nacional, deberá ser canalizado a través de la máxima autoridad del Ministerio de Defensa Nacional, conforme lo dispone el artículo literal b) del artículo 10 de la Ley Orgánica de Defensa Nacional.

En este proceso de levantamiento de información cuantitativa y cualitativa estará a cargo del Ministerio de Defensa Nacional, Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, a través de la Dirección de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario, y el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, por medio de la Unidad de Observancia Seguimiento y Evaluación de la Dirección Técnica, Secretaría de Derechos Humanos, Ministerio de Educación en el marco de sus competencias, con la asesoría de las delegadas de la Defensoría del Pueblo.

Cabe aclarar que en la fase 2 se implementará el consentimiento informado, así como autorizaciones para que las autoridades de instituciones públicas, expertos y titulares de derechos accedan a entrevistas, grupos focales, encuestas, etc. por medios telemáticos.

Fase 3. Procesamiento y análisis de resultados.

En esta sección se analizará con perspectiva de género la información cuantitativa y cualitativa recabada sobre la política pública de género de las Fuerzas Armadas de Ecuador y estará a cargo del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, a través de la Unidad de Observancia Seguimiento y Evaluación de la Dirección Técnica, Secretaría de Derechos Humanos, Ministerio de Educación en el marco de sus competencias, con la asesoría de las personas delegadas de la Defensoría del Pueblo.

Para realizar un análisis con perspectiva de género, se utilizará la propuesta metodológica de Alda Facio,¹⁷ quien descompone al fenómeno jurídico, en el presente caso son las políticas públicas de género de las Fuerzas Armadas, en tres partes: formal-normativo; estructural; y político-cultural, con ello se visibilizarán el estado de cumplimiento de dicha política en el marco constitucional y convencional en materia de género.

¹⁷ Alda Facio, *Cuando el género suena cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal* (San José: ILANUD, 1992)

Se aclara que si bien la metodología de Facio se enfoca en el fenómeno legal, sus aportes de análisis en género son aplicables en política pública, por ello se han considerado en el presente documento, y se entenderán de la siguiente forma:

- **Formal-normativo:** Se analiza que la política pública de género de las Fuerzas Armadas existente, escrita, formalmente elaborada, y vigente tenga enfoque de género, y no desconozca al tejido social o la forma en la que pueden ejercer sus derechos.
- **Estructural:** Se examina a las instituciones que crean, o aplican las políticas públicas de género de las Fuerzas Armadas, y están encargadas de su ejecución, evaluación lo realicen con enfoque de derechos.
- **Político-cultural:** Cuestiona la comprensión que las personas otorgan a la política pública de género de las Fuerzas Armadas en una determinada sociedad, ya que su aplicación puede ser por medio de tradiciones o costumbres, que las vuelven tan válidas como las formalmente realizadas.

Componentes de la política pública a analizar

Componente Formal-normativo

Sistematizar la información recabada: En este paso se aplican los principios de progresividad, bloque de constitucionalidad y el control difuso de convencionalidad, garantizando la aplicación de los estándares internacionales de derechos humanos.

- Dado que los derechos son entes vivos en progresivo desarrollo, se examinará el estándar en la normativa nacional e instrumentos de derechos humanos que mejor los garantice, con el fin de determinar el alcance en la implementación y los desafíos de la política pública de género en el ámbito militar.
- Se identificará las competencias de las instituciones obligadas a su cumplimiento y verificará aspectos positivos y negativos en la elaboración y ejecución de la política pública aludida. Para ello, se considerará los principios generales señalados en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, así como los desarrollados en instrumentos internacionales de derechos humanos con enfoque de género.
- Con el levantamiento de información de fuentes primarias y secundarias, se procederá a realizar un análisis crítico de la política pública de género de las Fuerzas Armadas. Se iniciará el análisis por medio de la aplicación del test de igualdad en relación al trato diferenciado de los sujetos de derechos. Para esto, se utilizará los siguientes parámetros que describen la forma de realizar el test mencionado, pues es un mecanismo de análisis:

Nivel de análisis: Con los elementos adquiridos, se examinará el nivel de análisis, partiendo del trato diferenciado que da la política pública en el marco de los preceptos constitucionales e internacionales de derechos humanos.¹⁸

- Leve: Cuantas más razones indiquen que un trato diferente no se funda en algún criterio potencialmente discriminatorio, más razones habrá para aplicar un análisis leve.
- Medio: Cuantas más razones indiquen que un trato diferente intenta desarrollar los deberes de promoción y protección de las personas en situación de vulnerabilidad (acción afirmativa), más razones habrá para aplicar un análisis intermedio.
- Profundo: Cuantas más razones indiquen que un trato diferente se funda en algún criterio potencialmente discriminatorio, más razones habrá para aplicar un análisis profundo.

Es decir, de existir una confluencia de razones que fundamenten la aplicación de uno de estos tipos de análisis, deberá aplicarse el del nivel superior.

Después de determinar el nivel de análisis, se procede a evaluar los siguientes elementos:

- Razonabilidad: Es observar que el objetivo de la política pública no vulnere derechos humanos de las sujetos de derechos en el marco constitucional.
- Proporcionalidad: En la política pública se analizará que en la interacción de dos o más derechos humanos no restrinja *per se* el ejercicio de uno, por tanto, el desarrollo de derechos no debe ser desproporcional a la restricción de los derechos de las personas.
- Necesidad: Se analizará si la restricción de derechos de la normativa es necesaria dentro del marco constitucional, y si no existen otros medios para evitar la limitación.

Al haber aplicado el test de igualdad en el componente formal se visibilizarán el estado de la política pública de género de las Fuerzas Armadas en el marco del bloque de constitucionalidad y control de convencionalidad en la materia de género.

Componente Estructural

¹⁸ Entre ellos: Observaciones y recomendaciones país (Ecuador) del sistema de tratados de las Naciones Unidas; recomendaciones, observaciones e informes de procedimientos especiales (relator, experto, grupo de trabajo); recomendaciones u observaciones del Examen Periódico Universal (EPU) realizado a Ecuador; opiniones consultivas del sistema de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; estándares desarrollados en las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Caracterización de la institución obligada de garantizar derechos: Se procede a caracterizar de forma general a la institución de las Fuerzas Armadas y Ministerio de Defensa Nacional como instituciones que ejecutan la política pública de género de las Fuerzas Armadas, con lo cual se develará las acciones adoptadas en la ejecución de la política pública antes aludida.

Análisis de logros, desafíos, impactos de la política pública: Se identifica el cumplimiento de las disposiciones de ley, logros, avances, beneficios, oportunidades, dificultades, obstáculos, brechas, desafíos. Todo lo cual lleve a la definición de alternativas de solución frente a los problemas, derechos amenazados o vulnerados, desigualdad y discriminación, evidenciados en la implementación o ausencia de la política pública. Es decir, un proceso de reflexión sobre las buenas prácticas (logros) y los desafíos, que la institución debe superar para garantizar y proteger los derechos de las personas en el ámbito militar.

Componente Político-cultural

Caracterización de los/las titulares de derechos (personal militar femenino y masculino): Con la información recabada se procede a analizar desde el enfoque de igualdad y no discriminación en razón de género la concepción que tienen los sujetos de derechos del ámbito militar sobre los servicios o acciones de la implementación de la política pública de género de las Fuerzas Armadas. Aquí debe quedar retratada, la percepción que tienen los sujetos de derechos del ámbito militar sobre la política pública aludida, en relación a sus derechos.

Una vez analizado los tres componentes de análisis antes mencionados, se obtendrán conclusiones sobre los logros, desafíos, impacto de la política pública de género de las Fuerzas Armadas de Ecuador.

Fase 4. Elaboración de informe con conclusiones y recomendaciones sobre la política pública de las Fuerzas Armadas.

En la fase 4, es importante reiterar el compromiso en protección de derechos, en el marco de cumplimiento de la garantía de no repetición descrita en el inciso i) del literal b) de la sentencia No.1894-10-JP/20, de fecha 04 de marzo de 2020, así como confirmar y acordar con las instituciones de la Comisión, que este producto de análisis constituye el proceso de evaluación de la implementación de la política en materia de género de la Fuerzas Armadas.

Al concluir la fase 3 de procesamiento y análisis de información cuantitativa y cualitativa de la fase 3, el CNIG como órgano que preside la Comisión, convocará a una reunión vía telemática con las instituciones que conforman dicha Comisión, en la cual se revisarán los logros, desafíos, impacto de la política pública de género de las Fuerzas Armadas de Ecuador para que sean validadas, lo cual permitirá definir las conclusiones y recomendaciones para la mencionada política.

Después, el CNIG realizará un informe con asesoría de la Defensoría del Pueblo, el cual debe definir la estructura y contenidos necesarios para que cumpla con los objetivos planteados, tenga coherencia, refleje la realidad estructural y contenga toda la información necesaria e importante que facilite la comprensión del proceso de análisis respecto de la implementación de la política pública de género de las Fuerzas Armadas de Ecuador y sustente el análisis de logros, desafíos y recomendaciones.

Se sugiere la siguiente estructura para el informe final del proceso de evaluación de la política de género de Fuerzas Armadas:

- Presentación
- Introducción
- Objetivos
- Marco teórico conceptual sobre igualdad y no discriminación
- Normativa, nacional e internacional en materia de género
- Marco de la Política de Género de Fuerzas Armadas
- Proceso de Evaluación de la Política de Género de Fuerzas Armadas
- Resultados de la Evaluación por ejes
- Conclusiones y recomendaciones a la política pública de género de las Fuerzas Armadas, planteando su reformulación y actualización en caso de requerirlo
- Aprobación
- Fuentes Bibliográficas
- Anexos

Con la estructura y contenido del informe elaborado, se procede a la revisión por parte de las instituciones que conforman la Comisión, de las cuales se acogen recomendaciones; luego se entrega a la Secretaría Técnica del CNIG, como institución que preside la Comisión, para la revisión y aprobación final, incorporando sus aportes. Con el informe aprobado, se prepara los mecanismos de entrega a la Corte Constitucional.